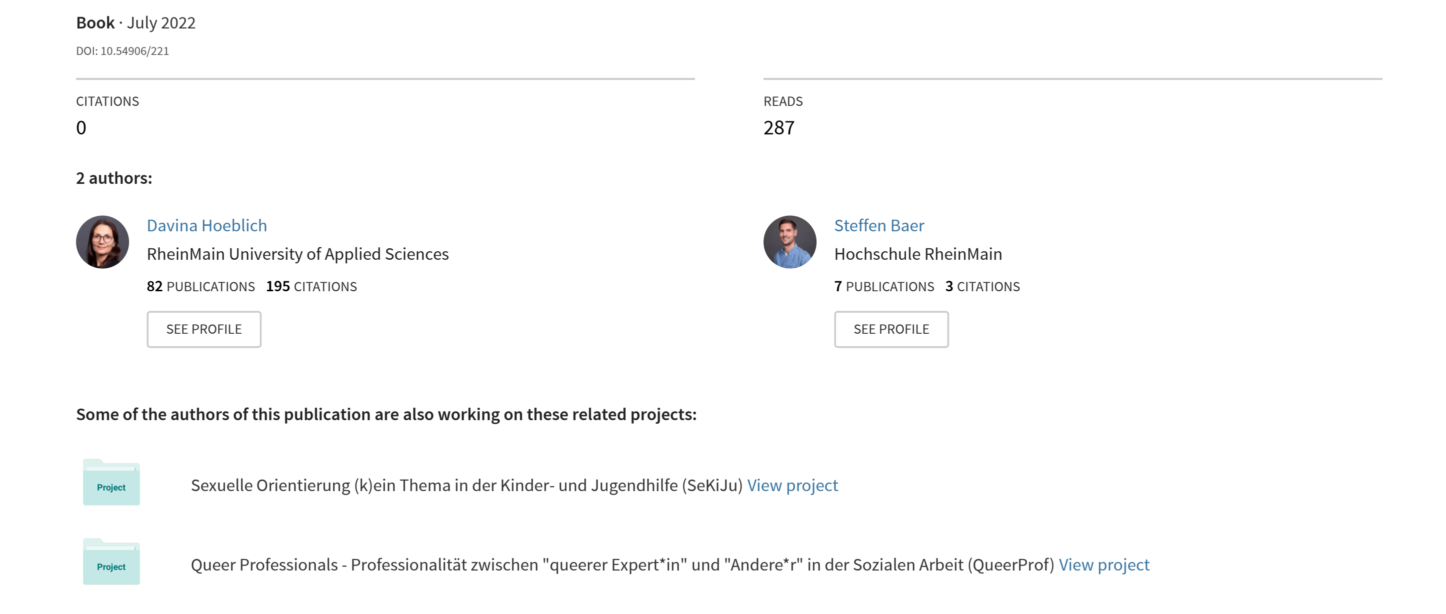
Queer Professionals: Professionelle zwischen „queeren Expert:innen“ und „Anderen“ in der Sozialen Arbeit (QueerProf). Eine Studie zu queeren Fachkräften in der Kinder- und Jugendhi...

Book · July 2022

DOI: 10.54906/221



2 authors:

Davina Hoeblich
RheinMain University of Applied Sciences

Steffen Baer
Hochschule RheinMain



QUEER PROFESSIONALS:

Professionelle zwischen „queeren Expert:innen“ und „Anderen“ in der Sozialen Arbeit

Eine Studie zu queeren Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe

Prof. Dr. Davina Höblich
Steffen Baer, M.A.



IMPRESSUM



Die Studie wurde gefördert durch den Hessischen Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt (APAV) des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (Juni 2020 – Dezember 2021).

Zitiervorschlag: Höblich, Davina/Baer, Steffen (2022): Queer Professionals: Professionelle zwischen „queeren Expert:innen“ und „Anderen“ in der Sozialen Arbeit (QueerProf). Eine Studie zu queeren Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe. FoRM-Forschungsberichte, Bd. 2: Wiesbaden

Autor:innen: Prof. Dr. Davina Höblich, Steffen Baer, M.A.

Reihe: FoRM-Forschungsberichte, Bd. 2
Hrsg. vom Forschungsinstitut RheinMain für Soziale Arbeit (FoRM)

Lektorat: Pia Rohr, Genya Bieberbach
Satz Layout: Melanie Freund, Mainz
Druck: flyeralarm

1. Auflage: Exemplare 500
Wiesbaden, Mai 2022

ISBN: 978-3-923068-57-9

Die Online-Version dieser Publikation ist abrufbar unter: DOI https://doi.org/10.54906/221


Hochschule RheinMain
Forschungsinstitut RheinMain für Soziale Arbeit
FoRM

INHALT



GELEITWORT DES HESSISCHEN MINISTERS FÜR SOZIALES UND INTEGRATION KAI KLOSE



Personen aus dem queeren Spektrum sind im Vergleich zur Gesamtbevölkerung überdurchschnittlich häufig im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt. Das ist kein neuer wissenschaftlicher Befund und schon seit vielen Jahren ein – wenn auch wenig beachteter – Teil gesellschaftlicher Realität. „Queer Professionals" richtet das Forschungsinteresse darauf, wie sich die individuelle Lebenserfahrung als queere Person auf professionelles Handeln auswirkt.

Auf Grundlage qualitativer Interviews mit „Queer Professionals" führt die vorliegende Studie verschiedene Perspektiven zusammen: Welche Diskriminierungserfahrungen machen queere Mitarbeitende aus den Bereichen Soziale Arbeit und Sozialpädagogik? Wie wirken sich diese Erfahrungen konkret aus? Welche Bewältigungsstrategien haben die Befragten entwickelt? Erwächst hieraus eine spezifische Expertise, die die eigene und vielleicht auch die Arbeit des Teams und der Einrichtung bereichert? Profitieren Adressat*innen hiervon – und wenn ja, wie?

Wie beeinträchtigen andererseits die – in Teilen bis heute legalen – Formen der Ungleichbehandlung queerer Mitarbeitender nicht nur jede betroffene Person, sondern auch die Qualität der Einrichtungen und der geleisteten Arbeit – seien es Outing-Verbote, Kündigungsdrohungen, Diskriminierungen im Bewerbungsverfahren oder auch subtilere Formen täglicher Ungleichbehandlung, die als „Mikroaggression" zu bezeichnen sind?

Eine große Stärke des Forschungsberichts liegt darin, die Antworten hierauf prägnant auf den Punkt zu bringen. Hierdurch wird nicht nur der wissenschaftliche Diskurs bereichert; die Ergebnisse sind damit auch wertvoller Input für die Qualitätsentwicklung. Die abschließenden, kenntnisreich formulierten und durchaus streitbaren Empfehlungen fordern Entscheidungsträger*innen in Politik wie Einrichtungen gleichermaßen heraus.

Ich freue mich, dass wir mit unserer Förderung aus dem Hessischen Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt ein weiteres Mal dazu beitragen können, Impulse für den Abbau von Diskriminierungen und einen zeitgemäßen Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zu setzen.

„Queer Professionals" macht nicht zuletzt eindrücklich deutlich, dass eine diversitätssensible Öffnung in Gänze nicht gelingen kann, wenn Diskriminierung aufgrund einzelner Persönlichkeitsmerkmale toleriert oder gar institutionell gestützt wird. Ich wünsche der engagierten Forschung auch deshalb, dass sie eine breite Rezeption und Anerkennung erfährt!

Kai Klose
Hessischer Minister für Soziales und Integration



VORWORT DER AUTOR:INNEN

Am Gelingen einer Studie sind neben den Autor:innen immer viele weitere Personen beteiligt, die hierzu einen wertvollen Beitrag leisten.

Wir möchten daher mit diesem Vorwort nochmals unseren großen Dank an die Personen aussprechen, die sich bereiterklärt haben, in den berufsbiografischen Interviews ihre ganz persönlichen, lebensgeschichtlichen Erfahrungen mit uns zu teilen. Ohne ihre Beteiligung hätte diese Studie so nicht umgesetzt werden können.

Zudem möchten wir uns in besonderer Weise beim Land Hessen für die Finanzierung dieses Projektes im Rahmen des Hessischen Aktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt (APAV) bedanken, wodurch die Sichtbarmachung der Erfahrungen unserer Befragten möglich wurde. Hierbei ist insbesondere die gute Zusammenarbeit zu betonen, die eine flexible Projektsteuerung ermöglicht hat, so dass trotz der aktuell in vielerlei Hinsicht belastenden Situation um die Covid-19 Pandemie eine Realisierung der Studie mit einer Verlängerung der Laufzeit möglich wurde.

Ebenso möchten wir uns bei Claudia Bernhardt (stud. B.A. Soziale Arbeit) und Julia Maria Haas (stud. M.A. Soziale Arbeit) für die gute Zusammenarbeit als wissenschaftliche Hilfskräfte bedanken. Sie unterstützten uns mit der Aufbereitung der Daten und ihrer Mitarbeit in den Projekt-Forschungswerkstätten tatkräftig bei der Analyse der Daten.

Zudem geht der Dank an die Studierenden, welche im Sommersemester 2021 im Studiengang Soziale Arbeit im Rahmen einer Lehrveranstaltung bereits erste Ideen zu dem Material entwickelt und somit ebenso einen Beitrag zu dieser Publikation geleistet haben.

Zuletzt möchten wir uns noch bei den administrativ tätigen Mitarbeiter:innen der Hochschule RheinMain, insbesondere der Forschungsadministration Estelle Rothenbusch bedanken, die stets den Überblick behielt und uns hervorragend in der Projektadministration unterstützt. Pia Rohr, Genya Bieberbach und Melanie Freund danken wir für die konstruktive Zusammenarbeit beim Lektorat und Layout.

Wir hoffen, dass unsere Ergebnisse zu einer Verbesserung der Situation queerer Fachkräfte als Arbeitnehmer:innen beitragen und Fragen der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt zukünftig noch stärker unaufgeregt und selbstverständlich als fachliches Themen in der Kinder- und Jugendhilfe eine Berücksichtigung erfahren.

Davina Höblich und Steffen Baer



EINLEITUNG – WORUM GEHT ES?

Die eigene geschlechtliche Verortung und Fragen des Begehrens, die erste Liebe und die eigene Sexualität stellen zentrale Entwicklungsaufgaben des Kindes- und Jugendalters dar (Quenzel 2015; Wendt 2019). Darüber hinaus ist die eigene sexuelle und geschlechtliche Verortung sowie die gesamte Sexualität ein zentrales Thema im Alltag von Menschen an den verschiedenen Sozialisationsorten zwischen Familie, Bildungsinstitutionen, Arbeit und Freizeit quer durch alle Alters- und Bevölkerungsgruppen (Schmidt 2020, S. 258). Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt können daher als relevante Kernthemen Sozialer Arbeit identifiziert werden, mit denen sich Fachkräfte und Organisationen Sozialer Arbeit auf unterschiedliche Weise auseinandersetzen müssen (vgl. Baer/Höblich 2021). Die eigene geschlechtliche Verortung innerhalb der Gesellschaft, Sexualität, Liebe und unterschiedlichen Lebensweisen sind Themen, mit denen sich gerade junge Menschen in ihrer Entwicklung aktiv beschäftigen. Im Kontext der Jugendhilfe werden diese Themen – vor allem wenn es um nicht-heterosexuelle Begehrens- und Lebensweisen oder um eine geschlechtliche Verortung jenseits des bei der Geburt zugewiesenen Geschlechts geht – jedoch nicht immer erkannt bzw. adäquat in ihrer Relevanz behandelt (vgl. Höblich 2014; 2017; 2018; 2020a; 2020b; Baer/Höblich 2021; Höblich/Baer 2021). Insbesondere Kindern und Jugendlichen fehlt es daher häufig an Vorbildern und sozial geteilten Skripten über mögliche Lebensentwürfe als nicht-heterosexuelle oder nicht-cis-geschlechtliche Person (vgl. Kleiner 2020, S. 43; Höblich 2014).

Mit Blick auf die vielfältigen Ausdrucksformen von Sexualitäten, Begehren, Lebensweisen und Geschlechtern zeigt sich jedoch ein ambivalentes Bild in einer weiterhin heteronormativen Gesellschaft: Es lässt sich eine zunehmende rechtliche Gleichstellung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, pansexuellen, heterosexuellen, cis-, trans*- und intergeschlechtlichen Menschen[1] konstatieren. So sind beispielsweise mit der Streichung des § 175 StGB im Jahr 1994 sexuelle Handlungen unter Männern nicht mehr strafbar und Homosexualität wurde 1992 aus der internationalen Klassifikation von Krankheiten (ICD) als psychische Krankheit gestrichen. Diesem Ende der Kriminalisierung und Pathologisierung folgten rechtliche Gleichstellungen im Bereich der Partnerschaften und Familie. Seit 2001 ist die eingetragene Lebenspartnerschaft gesetzlich möglich und bestehende



1 Im Folgenden werden wir zum einen den Selbstbezeichnungen und Repräsentationspolitiken Rechnung tragen und die Selbstbezeichnungen lesbisch, schwul, bisexuell, pansexuell, trans* und inter*, nicht-binär sowie die Abkürzung LSBTIQ* verwenden. Zum anderen geht es uns darum, Vielfalt von der Vielfalt her zu denken (Hartmann 2014). Wir sprechen daher von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, wenn es darum geht, heteronormative Sichtweisen aufzubrechen und alle Formen sexueller Orientierung (heterosexuell, lesbisch, bisexuell, schwul, pansexuell, asexuell, aromantisch etc.) und geschlechtlicher Positionierungen (Cis, Trans*, inter*, nicht-binär etc.) zu benennen. Dem folgend verwenden wir, wenn es darum geht explizit nicht-heteronormative Menschen zu adressieren, die Bezeichnung nicht-heterosexuell und/oder nicht-cis-geschlechtlich. Zu einzelnen Abweichungen kann es hierbei sowohl durch die Zitation anderer Quellen als auch die verwendeten Bezeichnungen der interviewten Fachkräfte kommen.

Unterschiede zur Ehe wurden durch Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts aufgehoben (Ehegattensplitting, Erbschaft, Stiefkindadoption etc.). Im Jahr 2017 wurde schließlich die „Ehe für alle“ eingeführt, mit der gleichgeschlechtliche Paare heiraten, jedoch weiterhin (noch) nicht gemeinsam adoptieren können.

Auch für Trans* Personen hat sich die rechtliche Lage in den letzten Jahren zunehmend verbessert. So wurde das als inhuman zu kritisierende, seit 1981 geltende Transsexuellengesetz (TSG) 2011 vom Bundesverfassungsgericht erneut als verfassungswidrig erklärt und in Grundzügen reformiert. Allerdings muss an dieser Stelle konstatiert werden, dass Verbände Betroffener, politischer Parteien, aber auch Fachspezialisten nach wie vor einen dringenden Überarbeitungsbedarf sehen und das TSG in seiner aktuell gültigen Fassung grundlegend erneuert werden muss (vgl. Meyenburger/Renter-Schmidt/Schmidt 2015, S. 108 f.).

Im Jahre 2018 folgte die Einführung eines dritten Geschlechtseintrags „divers“ im Personenstandsregister (Markwald 2020). Es scheint auf den ersten Blick, dass schwul, lesbisch oder bisexuell u. a. zu begehren oder sich als trans* oder inter* u. a. zu identifizieren heutzutage kein Problem mehr darstellt.

Trotz eines insgesamt zu verzeichnenden Rückganges an homo- und transnegativen Einstellungen in der Gesellschaft erleben nicht-heterosexuelle und/oder nicht-cis-geschlechtliche Menschen jedoch auch nach wie vor Diskriminierungen, Marginalisierungen und Stigmatisierungen, die bis hin zu körperlicher Gewalt reichen können (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017b, S. 55 f.). Diese erlebten Diskriminierungen bzw. die Erwartungen, diskriminiert zu werden, und die damit einhergehenden Bewältigungsleistungen können im Sinne des Minderheiten-Stress-Modells (Meyer 2003 und Meyer/Northridge 2007) zu erheblichen psychischen und physischen Belastungen führen. Diese können teils massiven Auswirkungen auf die Gestaltung des eigenen Lebens haben.

Diskriminierungen und Stigmatisierungen als Prozesse der Abwertung werden quer über alle Gesellschaftsbereiche erfahren und somit auch von queeren Arbeitnehmer:innen erlebt (vgl. Frohn/Meinhold/Schmidt 2017, S. 47 ff.) mit der Folge, dass nicht-heterosexuelle und/oder nicht-cis-geschlechtliche Arbeitnehmer:innen ihre eigene geschlechtliche bzw. sexuelle Selbstpositionierung häufig verbergen oder sich verstecken. Dieses „Verbergen“ resultiert aus der Angst vor Ablehnung und Jobverlust, welche sich insbesondere in kirchlich organisierten Einrichtungen bei den Mitarbeiter:innen manifestiert (vgl. Frohn 2014, S. 68; Baer/Fischer 2021, S. 144 ff.). Insgesamt zeigt sich, dass der Umgang mit Vielfalt und Differenz in Organisationen der Sozialen Arbeit neben der sozialpädagogischen Handlungspraxis mit Adressat:innen auch im Bereich des Einrichtungsmanagements stärkere Beachtung finden muss (vgl. Muche/Baer 2022). Die Vielfalt der Beschäftigten nimmt zu bzw. wird diese in einer sich immer weiter öffnenden Gesellschaft sichtbarer. „Ein entsprechendes ‚Management‘ dieser Vielfalt wird zunehmend eine wichtige Leitungs-, Führungs- und Managementaufgabe in den sozialen Diensten. Dabei geht es z.B. um die Förderung von Ressourcen einer vielfältigen Mitarbeiter:innenschaft sowie Chancengleichheit in der Arbeitswelt, die Begrenzung von Konflikten oder den Umgang mit Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsalltag von Fachkräften“ (Muche/Baer 2022, S. 1).

Neben dieser – auch arbeitsrechtlich relevanten – Perspektive gilt es auch, die eigenen biografischen Erfahrungen queerer Fachkräfte als queere Professionelle in den Blick zu nehmen. Queere Fachkräfte erleben ähnlich wie queere Adressat:innen in der Sozialen Arbeit in ihrer (Berufs-)Biografie Prozesse der Abwertung und Ausgrenzung, welche es zu bewältigen gilt, bauen hierüber Kompetenzen und Resilienz auf. Queere Professionelle sind somit gleichsam „involvierte Professionelle“ (Schütte-Bäumner 2014, S. 64), indem sie auf der einen Seite biografische Erfahrungen als queere Menschen machen und gleichzeitig Adressat:innen bei der Bewältigung dieser und anderer Erfahrungen in unterschiedlichen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit begleiten und unterstützen. Es stellt sich also die Frage, wie diese berufsbiografischen Perspektiven möglicherweise in die sozialpädagogische Praxis Einzug halten können und wie Professionelle mit Diskriminierung und Stigmatisierung umgehen, auch mit Blick auf mögliche notwendige Veränderungen in Organisationen der Sozialen Arbeit.

Die vorliegende Studie leistet sowohl einen Beitrag zur Erforschung der Chancen und Grenzen eines reflexiven Umgangs mit der eigenen queeren Identität und ggf. lebensweltlicher Expertise im professionellen Handeln als auch der Berufsbiografie queerer Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Andererseits gilt es, queere Fachkräfte selbst als Angehörige sexueller Minderheiten und damit potentiell in höherem Maße



von heteronormativen Diskriminierungen ausgesetzte Arbeitnehmer:innen in den Blick zu nehmen, die am Arbeitsplatz Situationen erleben, in denen sie ihre sexuelle Identität verschweigen müssen oder sogar Angst um ihren beruflichen Status haben. Das Projekt zielte auf die genauere Erforschung der Situation queerer Fachkräfte in der Sozialen Arbeit und verfolgte hierbei eine zweifache Perspektive und Zielsetzung:

1. Die **Professionstheoretische Rekonstruktion des Beitrags von LSBTIQ*-Fachkräften zu einer diskriminierungssensiblen und bedarfsgerechten Regelstruktur und deren Angebote für die Nutzer:innen** (professionstheoretische Perspektiven auf queere Fachkräfte als Queer Professionals und lebensweltliche Expert:innen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt).

2. Die **Rekonstruktion der Diskriminierungen, Diskriminierungserfahrungen und individuellen Bewältigungsleistungen von LSBTIQ*-Fachkräften in Feldern der Sozialen Arbeit** ((Anti-)Diskriminierung von queeren Fachkräften der Sozialen Arbeit am Arbeitsplatz).

Die Befunde des Projekts liefern wichtige Erkenntnisse zu Antidiskriminierung und zum Diversity-Management am Arbeitsplatz und auch hinsichtlich professionstheoretischer Perspektiven auf Queer Professionals als lebensweltliche Expert:innen sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe. Die Ergebnisse liegen hierbei auf mehreren Ebenen:

- **Ausbildung künftiger Fachkräfte Sozialer Arbeit:** Die Erkenntnisse des Projektes flossen und fließen unmittelbar in die Ausbildung der Fachkräfte Sozialer Arbeit in den Bachelor- und Master-Studiengängen der Hochschule RheinMain ein.
- **Fort- und Weiterbildung für bereits in der Sozialen Arbeit tätige Fachkräfte:** Es werden Empfehlungen zu Bedarfen und Inhalten der Fort- und Weiterbildung erarbeitet.
- **Policy und sozialpolitische Perspektiven:** Es werden Handlungsempfehlungen für sozialpolitische Maßnahmen der wohlfahrtsstaatlichen politischen Akteur:innen sowie Träger der Sozialen Arbeit (Landesjugendamt, Landesgesundheitsämter, Pflegekassen etc.) gegeben.

Hierbei gliedert sich die vorliegende Studie in acht thematische Bereiche. Zu Beginn werden in Kapitel 1.1. die der Studie zu Grunde liegenden theoretischen sensibilisierenden Konzepte vorgestellt und deren Beitrag zur Klärung des Forschungsanliegens herausgearbeitet. Im Anschluss daran wird in Kapitel 1.2. der aktuelle Forschungsstand zum Thema geklärt und aus einer zweifachen Perspektive heraus abgebildet. Zum einen werden empirische Ergebnisse zu queeren Arbeitnehmer:innen und Fachkräften der Sozialen Arbeit, zum anderen hinsichtlich der Situation in der Kinder- und Jugendhilfe dargestellt. Kapitel 2 geht dann konkreter auf das Forschungsanliegen ein und klärt die identifizierte Forschungslücke, welche durch das Projekt geschlossen wird. Das methodische Design der Untersuchung wird dann detailliert in Kapitel 3 beschrieben. Das folgende Kapitel 4 gibt einen Überblick über die zentralen Erkenntnisse der Studie, welche zusammenfassend dargestellt werden. Die Kapitel 5, 6 und 7 vertiefen diese Ergebnisse nach drei thematischen Hauptbereichen:

- Kapitel 5 stellt Ergebnisse hinsichtlich Diskriminierungserfahrungen, Bewältigung und Effekten dieser in chronologischer Reihenfolge dar.
- Kapitel 6 fokussiert dann den Themenbereich des Outings am Arbeitsplatz anhand jeweils einer diachronen und synchronen Perspektive.
- Kapitel 7 bildet den Themenkomplex der Kompetenzbereiche queerer Fachkräfte sowie von deren Effekten für die sozialarbeiterische Praxis ab.

Abschließend wird in Kapitel 8 ein Fazit gezogen, welches in fachliche Empfehlungen sowohl für Organisationen Sozialer Arbeit als auch für sozialpolitische und wohlfahrtsstaatliche Entscheidungsträger:innen mündet.



1. QUEER PROFESSIONALS – WARUM EINE STUDIE ZU QUEEREN FACHKRÄFTEN IN DER SOZIALEN ARBEIT?

Im Folgenden werden die zentralen Begriffe und theoretischen Konzepte – die als sensibilisierende Konzepte die Auswertung der Daten leiten – dargelegt (Abschnitt 1.1.).

Zudem wird der aktuelle Forschungsstand zur Diskriminierung queerer Fachkräfte als Arbeitnehmer:innen und zum Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe vorgestellt (Abschnitt 1.2.).

1.1. THEORETISCHE RAHMUNG

1.1.1. Heteronormativität und heteronormative Gesellschaftsstrukturen

Soziale Normen beschreiben die Regeln des menschlichen Zusammenlebens in einer Gesellschaft. Diese Regeln zeigen sich in unterschiedlicher Form und haben so einen direkten und auch indirekten Einfluss auf die Gestaltung des eigenen Lebens. Die Spannbreite der Formen von Normierung reicht von Fragen des ‚guten Geschmacks' bis hin zu gesetzlichen Vorgaben, deren Verstoß mit Strafe sanktioniert wird (vgl. Lautmann 2015, S. 205).



© Shutterstock | nito

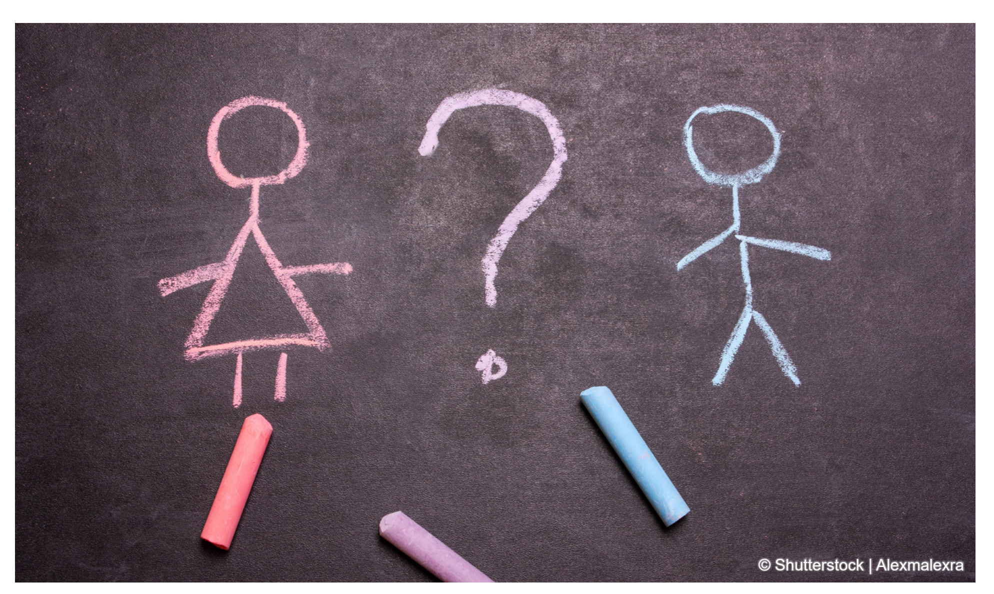
„Die gesellschaftlichen Normen zum Sexuellen schreiben vor, wie sich jemand verhalten soll, unabhängig davon, was als statistisch, subjektiv oder biologisch ‚normal' gelten kann" (Lautmann 2015, S. 205). Wer von diesen Normen abweicht, wird als deviant, normabweichend gelabelt und unterliegt somit (re-)produzierten Ungleichheitsverhältnissen. Diese Sexualnormen haben massive Auswirkungen auf unser Zusammenleben und sind gleichzeitig einem historischen Wandel unterlegen, aber auch nicht immer sichtbar. Maßgeblich an der Herausbildung geltender Sexualnormen in einer Gesellschaft sind insbesondere staatliche Vorgaben in Form von Rechtsvorschriften, Moralvorstellungen sowie religiöse Ansichten beteiligt (vgl. Lautmann 2015, S. 206 und S. 211). Ziegler (2008, S. 13) formuliert, dass aufgrund dieser gesellschaftlichen Prägung „die meisten Menschen [fraglos davon ausgehen], dass unsere Soziale Welt von Frauen und Männern bewohnt wird, dass die Natur diese zwei Geschlechter hervorgebracht hat und dass mit dieser natürlichen Eigenart einige grundlegende, kaum veränderbare Handlungsdispositionen verbunden sind." Dies wird insbesondere von den drei Sinnbereichen Religion, Recht und Gesundheit verstärkt und aufrechterhalten, wenngleich sich hier Veränderungsprozesse in Gang gesetzt haben (vgl. Lautmann 2015, S. 211 f., siehe dazu auch die Einleitung des vorliegenden Berichts). Heterosexualität und ein binäres Geschlechtersystem bilden somit die Norm der Gesellschaft und lassen sich in dem Konzept der Heteronormativität zusammenfassen, welches „Heterosexualität [als die geltende] Norm der Geschlechterverhältnisse" (Wagenknecht 2007, S. 17) darstellt.

Die Folge hiervon ist, dass Menschen auf der einen Seite in vorgefertigte Geschlechterkategorien mit eindeutigen sexuellen Orientierungen – männlich* und weiblich* im gegenseitigen (sexuellen) Begehren – eingeteilt werden (vgl. Wagenknecht 2007, S. 17). Auf der anderen Seite wird das Zusammenleben von Menschen im Sinne einer ‚klassischen Rollenverteilung' (vor-)strukturiert. Die Folge hiervon sind klare Rollenbilder, Rollenvorstellungen und Rollenerwartungen, welche an Individuen in der Gesellschaft gestellt werden (vgl. Ziegler 2008, S. 13 f.).

„Als ‚normal' gilt [also], wer eine eindeutige Geschlechtsidentität in Übereinstimmung mit dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht (männlich/weiblich) besitzt und dessen sexuelles Begehren und Lebenskonzept auf das jeweils andere Geschlecht (männlich/weiblich) ausgerichtet ist. In diesem Sinne

gelten schwule, lesbische, bisexuelle und transidente Menschen als nicht ‚normal' und werden zu den von der Norm abweichenden Anderen [gezählt]" (Höblich 2018, S. 189).

Für Individuen ergibt sich hieraus die ständige Frage nach der Passung in diese Norm, andernfalls können sich ständige Gewissensbisse ergeben, Prestigeverluste werden erwartet oder Strafen eingeleitet (vgl. Lautmann 2015, S. 205 f.). Durch die (heterosexuelle) Norm entsteht also ein Machtgefälle zwischen Menschen, die dieser entsprechen, und denen, die von dieser Norm abweichen und somit deviant sind.


© Shutterstock | Alexmalexra

„Macht bezeichnet [hierbei] eine soziale Beziehung zwischen zwei Individuen, die in einem unmittelbaren oder über soziale Regeln vermittelten sozialen Über- und Unterordnungs/Unterwerfungsverhältnis stehen. Macht wird von Menschen über andere Menschen direkt […] oder indirekt als Mitglieder von Familien, politischen Gemeinwesen, Organisationen, Nationen und ihren sozialen Regeln ausgeübt und bei deren Verletzung ihrer Einhaltung mittels negativer Sanktionen erzwungen" (Staub-Bernasconi 2011, S. 370). In Folge einer Normabweichung ergeben sich dann aus den gesellschaftlichen Machtverhältnissen soziale Exklusionen, Diskriminierung und Stigmatisierung. Als Gegenpol zur heteronormativen Kategorisierung etablierte sich der Begriff ‚queer', der ursprünglich in den USA als Schimpfwort für normabweichende Menschen verwendet wurde. Aus dem Begriff als solches entwickelte sich dann, maßgeblich geprägt durch Teresa de Lauretis, der Zweig der Queer Theory.

„Queer wurde als Politik der Sichtbarmachung mit der Kritik an heterosexueller Normativität und Zweigeschlechtlichkeit und als Kritik an schwul-lesbischen Identitätsmodellen (Lesbian und Gay Identity) und ihren produzierten Ausschlüssen bestimmter Menschen konstituiert" (Perko 2014, S. 8, Herv. i. O.).

Die Verwendung einer solchen Kategorie oder besser Selbstbeschreibung ‚queer' ermöglicht, dass nicht-heterosexuelle Lebensweisen heteronormative Gesellschaftsstrukturen in Frage stellen, indem diese auf einer dekonstruktiven Ebene greifbarer werden. Außerdem fördern queere Denkweisen einen Abbau (struktureller) Diskriminierung gegen nicht-heterosexuelle und/oder nicht-cis-geschlechtliche Menschen und wirken gegen Macht- und Herrschaftsverhältnisse in der Gesellschaft (vgl. Perko 2014, S. 8 f.).

Gleichzeitig bildet die Kategorisierung einer Gruppe die Möglichkeit, eigene Identitäten zu bilden, sie zu hinterfragen und sich zugehörig zu fühlen (vgl. Jagose 2005, S. 78 ff.). In der modernen Gesellschaft hat sich eine Vielzahl sexueller Identitäten herausgebildet, die unterschiedliche Personengruppen ansprechen und Zugehörigkeiten ermöglichen. Es scheint daher – in der aktuellen Debatte – noch nicht die Zeit gekommen zu sein, sexuelle Identitäten vollständig zu dekonstruieren, sondern vielmehr diese anzuerkennen, zu hinterfragen und zu reflektieren. Insbesondere für die Soziale Arbeit ist dies von Bedeutung, da „geschlechtliche und sexuelle Konstruktionsprozesse im Rahmen alltäglicher Praxen in allen Einrichtungen der Sozialen Arbeit [stattfinden]" (Hartmann 2014, S. 23).

1.1.2. Diskriminierung nicht-heteronormativer Lebensweisen

Scherr (2016a, S. 8) definiert Diskriminierung als einen Ausdruck „historisch [gewachsener] und gegenwärtiger gesellschaftlicher Machtverhältnisse und Ungleichheiten", die sich aufgrund von vermeintlich eindeutigen, kategorialen Unterschieden zwischen Individuen ergeben. Demnach „[besteht Diskriminierung] in der gesellschaftlichen Verwendung kategorialer Unterscheidungen, mit denen soziale Gruppen und Personenkategorien gekennzeichnet und die zur

Begründung und Rechtfertigung gesellschaftlicher (ökonomischer, politischer, rechtlicher, kultureller) Benachteiligungen verwendet werden.

Durch Diskriminierung werden auf der Grundlage jeweils wirkungsmächtiger Normalitätsmodelle und Ideologien Personengruppen unterschieden und soziale Gruppen markiert, denen der Status des gleichwertigen und gleichberechtigten Gesellschaftsmitgliedes bestritten wird" (Scherr 2016a, S. 9). Auf einer Phänomenebene werden Diskriminierungen durch benachteiligende Handlungen und eine abwertende Sprache verstanden (vgl. Scherr 2016b, S. 4).



© iStock | ollo

Grundlegend differenziert das Antidiskriminierungsrecht zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung. „Während unmittelbare Diskriminierung dann vorliegt, wenn Regelungen und Praktiken einen direkten Bezug zu Diskriminierungsmerkmalen […] haben, verweist mittelbare Diskriminierung auf die Folge scheinbar neutraler Vorgaben und Verfahrensweisen, die im Effekt gleichwohl zu Benachteiligung bestimmter Personenkategorien und sozialer Gruppen führen" (Scherr 2016b, S. 4; Herv. i. O.). Diskriminierungen ereignen sich auf einer individuellen Ebene vor dem Hintergrund der Aufrechterhaltung der eigenen Privilegierung gegenüber Menschen, die vermeintlich von dieser abweichen. Ausgangspunkt sind hierbei häufig Vorurteile und Stereotypisierungen (vgl. ebd., S. 13). Diskriminierung, so Scherr, ist jedoch nicht nur das Ergebnis der Zugehörigkeit zu einer bestehenden Gruppe, die von den „Privilegierten" abweicht, sondern auch die Zuschreibung der Zugehörigkeit zu einer solchen Gruppe selbst (vgl. Scherr 2016a, S. 17).

Diskriminierungen sind nicht nur das Ergebnis individueller Einstellungen bei Angehörigen der (Mehrheits-)Gesellschaft, sondern auch von festgefahrenen Strukturen in gesellschaftlichen Institutionen aufgrund politischer, rechtlicher oder auch ökonomischer Vorgaben (vgl. Scherr 2016a, S. 25).

Ausgehend von diesem Verständnis von Diskriminierung bildet Scherr unterschiedliche Erklärungsansätze und Formen von und für Diskriminierung, welche im Projekt QueerProf einen ersten deduktiven Rahmen zur Analyse bilden:

Die **statistische Diskriminierung** basiert auf der versuchten Vereinfachung der Komplexität eines jeden Menschen. Entscheidungsprozesse wie bspw. die Vergabe eines Arbeitsplatzes werden vor dem Hintergrund kategorialer Annahmen basierend auf Zuordnungen entschieden (bspw. Geschlecht oder Alter), mit denen bestimmte Zuschreibungen verbunden sind. Diese Zuschreibungen basieren auf Konstruktionen dessen, wie eine bestimmte Personengruppe zu sein hat oder gesellschaftlich wahrgenommen wird (vgl. Scherr 2016b, S. 5 f.).

„**Gesellschaftsstrukturelle Diskriminierung** liegt dann vor, wenn etablierte Strukturen in den gesellschaftlichen Teilsystemen (Recht, Politik, Bildung, Ökonomie) direkt oder indirekt zu gruppenbezogenen Benachteiligungen führen" (Scherr 2016b, S. 6; Herv. i. O.).

Eine weitere Form stellt die **organisationale Diskriminierung** dar, welche auf vermeintlichen Erfordernissen eines bestimmten Arbeitsfeldes fußt. Also bspw. kann die Zugehörigkeit zu einer christlichen Glaubensgemeinschaft als Voraussetzung zur Tätigkeit in einer Organisation als strukturelle Diskriminierung bezeichnet werden (die zudem auch rechtlich derzeit noch zulässig ist). Hintergrund dessen, so Scherr, ist die organisationale Erwartung, sich so besser in die Einrichtung integrieren zu können und gleichzeitig von Netzwerkpartner:innen wie Kostenträgern akzeptiert zu werden.

Institutionelle Diskriminierung basiert auf Strukturen und Verfahrensweisen von Institutionen, die ausgehend von Normalitätsperspektiven Voraussetzungen schaffen, welche in der Folge Personen, die von diesen abweichen, benachteiligen (vgl. ebd.).

Mit zunehmender Thematisierung von Diskriminierungen in Bereichen des öffentlichen Lebens verändert sich das Erscheinungsbild von Diskriminierung hin zu versteckteren, teils subtilen Formen. Diese sogenannten **Mikroaggressionen** können Sue (2010a; 2010b) zufolge drei verschiedene Formen annehmen: **Mikroangriffe** bilden hierbei offene und bewusste Diskriminierungen ab, wie sie etwa auch im Konzept der

Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (Heitmeyer) formuliert werden. Deutlich subtiler lassen sich in einer zweiten Kategorie **Mikrobeleidigungen** als eine Form der Mikroaggression identifizieren. Mikrobeleidigungen sind unbewusste, verbale und nonverbale Erniedrigungen. Als dritte Dimension formuliert Sue sogenannte **Mikroentwertungen**. Hierbei werden gelebte Erfahrungen von Menschen, die nicht der Mehrheitsgesellschaft entsprechen, für ungültig erklärt bzw. entwertet (vgl. Sue 2010a; 2010b; insgesamt auch Höblich 2018). Mikroaggressionen sind hierbei kein Phänomen, welches auf einer rein individuellen Ebene stattfindet, sondern vielmehr gesamtgesellschaftlich verankert ist.

Nach DeSouza, Ispas und Weselmann (vgl. 2017, S. 123 f. und Corpus 2010) lassen sich acht Gesellschaftsbereiche identifizieren, in denen Mikroaggressionen gegen nicht-heterosexuelle und/oder nicht cis-geschlechtliche Menschen deutlich und sichtbar werden:

- Eine allgemeine Verwendung heterosexistischer Sprache,
- die Reproduktion heteronormativer Regeln innerhalb der Gesellschaft,
- die Stereotypisierung queerer Lebensweisen,
- die Erotisierung, insbesondere weiblicher Homosexualität,
- die Missbilligung gesellschaftlicher Erfolge für queere Menschen,
- die Nichtanerkennung des gesellschaftlichen Heterosexismus,
- die Versuche, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu pathologisieren sowie
- die Unsichtbarmachung sexuell und geschlechtlich vielfältiger Lebensweisen.

Neben diesen mehr oder minder „offensichtlichen“ Formen von Abwertungspraxen liefern postkoloniale theoretische Perspektiven noch weitere, verdecktere Prozesse von Marginalisierungen und Stigmatisierungen gegenüber LSBTIQ*-Personen. So beschreibt insbesondere Spivak (1988) den Prozess des **„Othering“**, welcher eine Differenzierungslinie zwischen dem Eigenen und Anderen herstellt. Angehörige einer Mehrheitsgesellschaft bilden das „Normale“, das ihnen „Eigene“ – wer von dieser Norm abweicht, wird als „Andere:r“ festgeschrieben. „Othering ermöglicht nicht nur die Konstruktion des Anderen, sondern als Kehrseite auch die Formung der eigenen Identität mitsamt der Verfestigung des Eigenen in einer Übergeordneten Position“ (Lang 2020, S. 126, mit Verweis auf Baquero Torres 2012). Hierbei unterliegen die Prozesse der Identitätsbildung „stereo- und prototypische[r] Bilder der kulturellen Anderen“ (Baquero Torres 2012, S. 316, zitiert nach Lang 2020, S. 125) in Abgrenzung zu dem Eigenen.

Soziale Arbeit hat die Aufgabe, solche Prozesse des Otherings zu hinterfragen und „herauszuarbeiten, in welcher Form sie selbst in die Konstruktion von Othering verwickelt ist [indem sie ihre Angebote nicht ausreichend vielfaltssensibel reflektiert], um dementsprechend Möglichkeiten der Dekonstruktion von Othering definieren zu können“ (Lang 2020, S. 126; mit Verweis auf Mecheril 2010).

1.1.3. Bewältigungsleistungen queerer diskriminierter Menschen


© Shutterstock | MDV Edwards

Ilan Meyer legt mit seinem Minderheiten-Stress-Modell einen differenzierten Ansatz vor, um die Auswirkungen von Diskriminierungen und Stigmatisierungen auf Angehörige einer Minderheit zu beschreiben (siehe Abbildung Minderheitenstress). Meyer formuliert hierzu, dass bereits die bloße Zugehörigkeit zu einer Minderheit als zusätzlich zum Alltagsstress zu bewältigender Stress vom Individuum empfunden werden kann. Dieser kann sich negativ auf die psychosoziale Gesundheit auswirken (vgl. Meyer 2003). Zudem können sich negative Erfahrungen wie Diskriminierungen kurz und/oder langfristig verinnerlichen, was in der Folge zu internalisierter Homo- bzw. Transnegativität (vgl. Göth/Kohn 2014; mit Verweis auf Margolies et al. 1992 und Rauchfleisch et al. 2002) führen kann. „Internalisierte Homonegativität [ebenso Transnegativität] meint die Internalisierung von soziokulturell vorgegebenen negativen Einstellungen und Bildern durch [die heteronormative Mehrheitsgesellschaft]. Die negativen Einstellungen speisen sich sowohl aus



Erfahrung und dem Wissen von Homofeindlichkeit, aber auch durch die eigene Nicht-Entsprechung der Heteronorm mit der damit einhergehenden expliziten und impliziten negativen Bewertung“ (Göth/Kohn 2014, S. 19). Der Effekt sind negative Einflüsse auf den Selbstwert und das Selbstbild. Göth und Kohn (2014, S. 29) formulieren hierzu, dass „Stigmata, die nach außen zu verbergen sind, zu einem geringeren Selbstwert und zu einer erhöhten Vulnerabilität für Depressionen führen [können].“ In Folge verbergen queere Menschen ihre von der heterosexuellen Norm abweichende Identität, um sich so vor diesen negativen Effekten selbst zu schützen (vgl. ebd.). Gleichzeitig machen Göth und Kohn darauf aufmerksam, dass sich Stressoren bereits vor dem Coming-Out auf das Individuum auswirken können. Die Bewältigung von Stressoren insgesamt ist von Person zu Person unterschiedlich und individuell. Lazarus‘ Stressmodell zufolge bewerten Menschen erlebte Stresssituationen in drei Hauptkategorien: negativ, positiv oder neutral. Die Bewertung des erlebten Stresses ist abhängig von vielfältigen Faktoren, wie bspw. Rückhalt von Menschen im Nahbereich oder auch insgesamt der psychischen Resilienz. Sind hierdurch genügend Ressourcen und Kompetenzen vorhanden, die Belastung des als negativ bewerteten Stresses zu bewältigen, wird der Stress abgewehrt. Reichen diese nicht aus, versuchen Menschen durch Copingstrategien, welche problem- oder emotionsorientiert sind, den Stress zu verarbeiten. Die Strategie des **problemorientierten Coping** ist es, eine Veränderung der Situation durch Wissensaneignung und Veränderung des Verhaltens herbeizuführen, also beispielsweise die Interaktion und Performanz hinsichtlich heteronormativer Vorgaben zu verändern und somit nicht mehr von der Norm abzuweichen oder entsprechende Beratungen in Anspruch zu nehmen, um Diskriminierung(en) juristisch und/oder verbal begegnen zu lernen. **Emotionsorientiertes Coping** versucht, Situationen durch emotionale Reaktionen wie Aggressivität oder selbstverletzendes Verhalten zu bewältigen, was bspw. bei männlichen Jugendlichen zu einer erhöhten Suizidrate aufgrund der eigenen Homosexualität führen kann, aber auch produktiv für eine konfrontative Bewältigung von Diskriminierung genutzt werden kann (vgl. Plöderl 2005, S. 88 f. und Biechele 2009).

Durch die Anwendung der bisherigen Copingstrategien kann das Individuum die Situation insgesamt neu bewerten und nimmt dementsprechend eine Neugruppierung der erlebten Stressoren vor (vgl. insgesamt Lazarus/Launier 1981).

vNeben alltäglichen Herausforderungen wie bspw. Arbeitsbelastungen oder Leistungsdruck, welche von allen Menschen in unterschiedlicher Weise als Stress wahrgenommen werden, werden nicht-heterosexuelle und/oder nicht-cis-geschlechtliche Menschen durch heteronormative Strukturen einem zusätzlichen Stress aufgrund von (erwarteter) Diskriminierung ausgesetzt. Insbesondere dem „nach außen Treten“ mit der eigenen Sexualität – dem Coming-Out – kann hier eine besondere Bedeutung beigemessen werden, da dies eine Konfrontation mit Heteronormativität und deren Folgen bedeutet. Als eine für viele nicht-heterosexuelle und/oder nicht-cis-geschlechtliche Personen zusätzliche Herausforderung stellt das Coming-Out somit eine besondere Bewältigungsleistung dar, welche häufig auch als „Outing“ oder „out sein“ bezeichnet wird.

1.1.4. Das Coming-Out

„Psychologisch betrachtet bedeutet Coming-Out die lebenslange Entwicklung und Veröffentlichung der eigenen nicht-heterosexuellen [oder nicht-cis-geschlechtlichen] Identität in einer heteronormativen Gesellschaft [ohne die es an Notwendigkeit verliert]. Dabei kann unterschieden werden zwischen der inneren Auseinandersetzung und dem Benennen und Aussprechen der inneren Gefühle und Erkenntnisse, wobei sich beides in einem wechselseitigen Prozess beeinflusst“ (Göth/Kohn 2014, S. 23). Ein Coming-Out als solches ist aus dieser Perspektive also nur aufgrund heteronormativer Gesellschaftsstrukturen notwendig und verdeutlicht, dass es sich hierbei um Konstruktionen handelt. Somit braucht die Norm der Heteronormativität selbst diejenigen, die nicht dieser Norm entsprechen, um sich hierdurch (aufrecht) zu erhalten.


© Shutterstock | 10incheslab

Der Prozess des Coming-Outs ist daher kein einmalig stattfindendes Ereignis. Vielmehr handelt es sich um einen lebenslangen Prozess, welcher in nahezu allen Lebenslagen stattfindet. So stellt sich beispielswei-

se nach jedem Arbeitsplatzwechsel die Frage nach einem Outing, ebenso wie bei jeder Person, die ein Individuum neu kennenlernt. Für viele queere Menschen stellt jedoch das erste Coming-Out eine besondere Herausforderung dar, da zu diesem Zeitpunkt meist noch nicht auf bisherige Erfahrungen zurückgegriffen werden kann und es häufig an gelebten Vorbildern fehlt. Herausfordernd ist es besonders dann, wenn sich ein junger Mensch entschlossen hat, sich zu outen und bereits zu Beginn des Prozesses negative Erfahrungen wie Abwertungen durch andere macht (und das muss nicht gegen die Person selbst gerichtet sein, sondern kann sich auch im Umfeld abspielen). In Folge dessen wird die eigene sexuelle Orientierung häufig verborgen oder verdrängt. „Ein spätes Coming-Out, d. h. erst im mittleren oder hohen Erwachsenenalter, kann also ein Hinweis darauf sein, dass es in frühen Phasen des Coming-out Prozesses negative Erfahrungen gab“ (Göth/Kohn 2014, S. 23).

Das Coming-Out verläuft sowohl externalisiert als auch internalisiert, d. h. das eigene Erkennen und Akzeptieren der eigenen Orientierung ist bereits ein erster Teil des Coming-Outs. Vivienne Cass beschreibt diesen Prozess als Phasenmodell, welches das Coming-Out in verschiedenen Stadien darstellt. So muss der Mensch erst sich selbst akzeptieren lernen, bevor er:sie als queere Person nach außen treten kann (vgl. Cass 1979, S. 219 ff.). Nicht alle Individuen erreichen die letzte Phase der Identitätssynthese, welche die eigene sexuelle Selbstpositionierung als eine von vielen Möglichkeiten, sich selbst zu definieren, versteht. Einige beenden den Prozess des Outings auch in vorhergehenden Phasen, insbesondere dann, wenn im sozialen Umfeld Ressourcen fehlen, die den Prozess unterstützen (vgl. Cass 1979, S. 230 ff.). Im Anschluss an die Phase der Identitätsfindung, welche in dem Modell des Coming Out von Udo Rauchfleisch in einer Phase zusammengefasst wurde, findet dann die Identitätsintegration statt (vgl. Rauchfleisch 2011, S. 76 ff.). Die Identitätsintegration kann auch als externalisierter Prozess beschrieben werden, bei dem der Mensch mit seiner

MINDERHEITEN-STRESS-MODELL

UMWELTBEDINGUNGEN/ UMWELTEINFLÜSSE

MINDERHEITENSTATUS
(INDIVIDUELLER UMGANG DER GESELLSCHAFT MIT MINDERHEITEN)

ALLGEMEINE STRESSFAKTOREN

IDENTIFIKATION/ ZUGEHÖRIGKEIT ZU EINER MINDERHEIT

DISTALE PROZESSE DES MINDERHEITENSTRESSES
• DISKRIMINIERUNGS- UND GEWALTERFAHRUNGEN

PROXIMALE PROZESSE DES MINDERHEITENSTRESSES
• ANNAHME/FURCHT VOR ABLEHNUNG
• EIGENE HANDLUNGSSTRATEGIEN ZUR ABWEHRUNG VON HOMONEGATIVITÄT
• INTERNALISIERTE HOMONEGATIVITÄT

CHARAKTERISTIKA DER IDENTIFIKATION/ ZUGEHÖRIGKEIT ZU EINER MINDERHEIT
• WERTIGKEIT
• STELLUNG IM LEBEN
• ANNAHME

COPINGSTRATEGIEN UND SOZIALER RÜCKHALT/ RESSOURCEN
• PERSÖNLICH/ INDIVIDUELL
• COMMUNITY
• PROFESSIONELLE UNTERSTÜTZUNG

KONSEQUENZEN FÜR DIE PSYCHE UND DEREN GESUNDHEIT
• POSITIV/ NEGATIV

Abbildung 1: Minderheiten Stress Modell, eigene Abbildung aus Baer/Fischer 2021 in Anlehnung an Meyer 2003

nicht-heterosexuellen Orientierung nach außen tritt und sich mit seinem:ihrem sozialen Umfeld auseinandersetzt. „Insgesamt ist für ein positiv verlaufendes Coming-out eine recht große Ich-Stärke notwendig, erfordert es doch ein hohes Maß an sozialer Kompetenz und Geschick, jeweils abzuschätzen, wem was zu welcher Zeit gesagt werden soll und wie mit den unterschiedlichen Reaktionen des Umfeldes umzugehen ist“ (Rauchfleisch 2011, S. 86).

1.1.5. (Queere) Professionalität in der Sozialen Arbeit

Queertheoretische Perspektiven ermöglichen eine kritische Auseinandersetzung mit den gesellschaftlich bestehenden Vorstellungen von Sexualität und Geschlecht (vgl. Hark 2009, S. 36 f.). Diese basieren auf der vermeintlich natürlichen Binarität der Geschlechter „Mann und Frau“ mit der damit verwobenen zweigeschlechtlichen heterosexuellen Orientierung. Eine solche heteronormative Ordnung wird queertheoretisch nicht nur thematisiert, sondern ebenso problematisiert (vgl. ebd.), da infolge dieser jegliche weitere Formen sexueller und geschlechtlicher Vielfalt als normabweichend gelabelt werden.

Die Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt kann daher als eine Kernaufgabe der Sozialen Arbeit gesehen werden, welche Professionelle in der Praxis aufgrund der eigenen Verwobenheit in gesellschaftliche Normen und Tabuisierungen immer wieder vor große Herausforderungen stellt (vgl. Baer/Höblich 2021). Ignoriert Soziale Arbeit diese Vielfalt und die hierin liegenden Machtverhältnisse, läuft sie, so Hartmann (vgl. 2014, S. 26) erstens Gefahr, bestehende Dominanz- und Herrschaftsverhältnisse zu reproduzieren, anstelle sie abzubauen. Zweitens besteht die Gefahr, „einer enthistorisierenden und essentialisierenden Naturalisierung von Geschlecht und Sexualität [zuzuarbeiten]“, und drittens, „die Veränderlichkeit von Geschlecht und Sexualität [zu verdecken]“ (Hartmann 2014, S. 26).

Eine queer-professionelle Perspektive Sozialer Arbeit setzt voraus, dass Professionelle in der Zusammenarbeit mit Adressat:innen prinzipiell von „mehr als zwei möglichen Identitätspositionen [ausgehen müssen] und diese wertschätzend wie unterstützend zu adressieren [sind]“ (Hartmann 2014, S. 26). Hartmann verweist dabei explizit darauf, dass ‚queer‘ nicht nur LSBTIQ*-Menschen miteinschließt, sondern gleichsam auch Heterosexualität als Teil der Vielfalt von Sexualität und Geschlecht mit anerkannt werden muss (vgl. hierzu auch Jannink/Witz 2020, S. 154 ff.). Sie plädiert daher für eine Perspektive, die „Vielfalt von der Vielfalt aus denkt“ (vgl. Hartmann 2009; 2014) – also das Nicht-Festsetzen von Heterosexualität als Norm, sondern als ein Teil des Kanons an Möglichkeiten, die eigene sexuelle und geschlechtliche Identität zu bilden.

Queere Professionalität schließt dabei die Reflexion der eigenen sexuellen und geschlechtlichen Selbstpositionierung mit ein, um eigene Denkfiguren und Ordnungsprozesse kritisch zu hinterfragen (vgl. Hartmann 2014, S. 28; Foucault 1983). Mit dem Konzept queerer Professionalität werden affirmative Ansätze dahingehend kritisiert, dass sie nicht-heterosexuelle und nicht-cis-geschlechtliche Menschen als eine besonders schützenswerte Gruppe besonders hervorheben. Dies führt zu einer Vergegenständlichung bestehender Identitätskategorien, mit der Gefahr, individuelle Lebenssituationen zu verallgemeinern und aus dem Fokus zu verlieren. Queere Professionalität erhebt daher den Anspruch, „Normalitätsvorstellungen immer auch produktiv zu irritieren und über normenkritische Denkanregungen einem Verdinglichen von Lebensweisen entgegenzuarbeiten“ (Hartmann 2014, S. 27; vgl. auch Hartmann 2009 und Schütte-Bäumner 2010; Baer/Höblich 2021; Höblich 2022).

Queere Professionalität nutzt in diesem Sinne eine postheteronormative Pädagogik und Dekonstruktion als queertheoretische Methode, um die Herstellungsweisen von Geschlechterbinaritäten und -hierarchien sowie Begehrensregimen als gesellschaftlich und historisch gewordene (Differenz-)Kategorien als permanentes ‚doing difference‘ (West/Fenstermaker 1995) zu entlarven, diese kritisch zu analysieren und Implikationen für eine kritische (Bildungs-)Praxis Sozialer Arbeit abzuleiten. Das Konzept der Postheteronormativität stellt eine Kritik und Weiterentwicklung der Thematisierungsweisen geschlechtlicher und sexueller Vielfalt dar.

1.1.6. Handlungstheoretische Perspektiven und Regenbogenkompetenz in der Sozialen Arbeit

Nach Dewe und Stüwe ist eine professionelle Soziale Arbeit durch ein individualisiertes, fallspezifisches Handeln Professioneller gekennzeichnet, welches immer vor dem Hintergrund der Lebensbedingungen



und Lebensweisen der Adressat:innen stattfindet (vgl. Dewe/Stüwe 2016, S. 40 f. und Heiner 2018, S. 12 f.). Hierbei unterliegen sozialpädagogische Fälle – so Braun, Graßhoff und Schweppe (vgl. 2011, S. 27 ff.) – vier Strukturdimensionen, welche als Fallanalysekategorien im sozialpädagogischen Fallverständnis reflektiert werden müssen: Strukturdimension, Subjektdimension, Zeit- und Prozessdimension sowie die interaktive Dimension. Diese vier erklären sozialpädagogische Fallarbeit und fassen sie wie folgt zusammen:

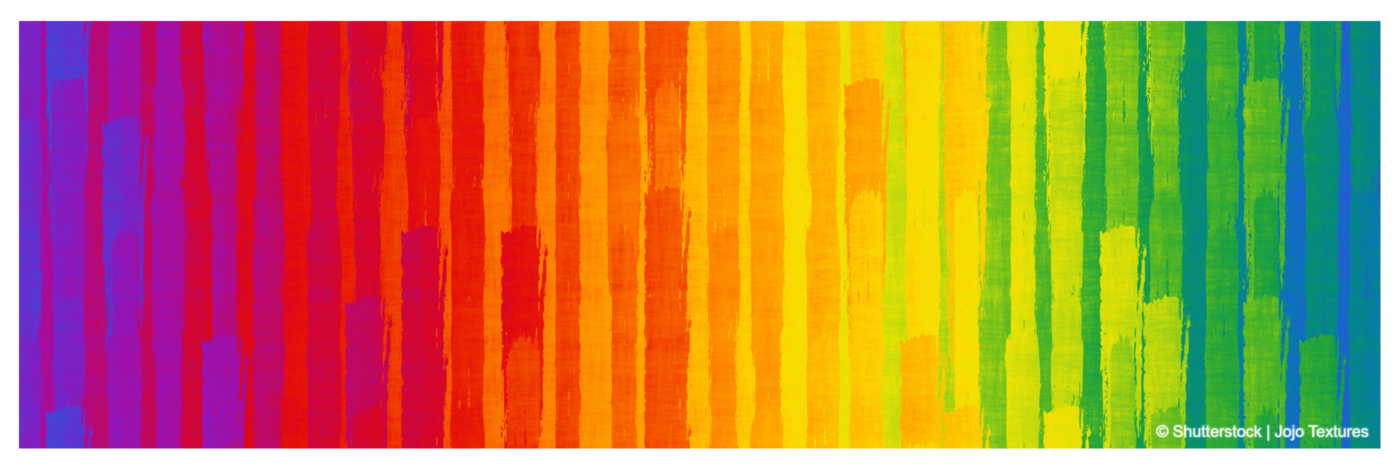
1. "Sozialpädagogische Fälle lassen sich als eine Entwicklungsgeschichte aufweisende, sich verändernde, kontextabhängige soziale Einheiten in konkreten Lebensverhältnissen fassen, zu denen sich Individuen verhalten und verhalten müssen. Sozialpädagogische Fälle entstehen in einem komplexen Wechselspiel zwischen den vorgegebenen Lebensverhältnissen und subjektiven Deutungen, sowie zwischen vorgegebener Regelhaftigkeit und gleichzeitiger Emergenz und erhalten ihre spezifische Ausprägung durch die Interaktion mit der Sozialen Arbeit.

2. Fallbezogenes […] Handeln erfordert zum einen das In-Beziehung-Setzen des jeweiligen Falles zu seiner je spezifischen Lebensrealität. Da sich Fälle der Sozialen Arbeit jedoch meist nicht unmittelbar in dieser Spezifität und Komplexität darstellen, nehmen Analyse, Rekonstruktion und […] das Verstehen der Lebenswelt der Klient(innen) eine zentrale Stellung ein, um ein an sinnhaften Strukturen orientiertes Handeln entwickeln zu können. Zum anderen wird sozialpädagogisches Handeln zum sozialen Ort der Selbstreflexion und Selbstkontrolle des professionellen Sozialarbeiters bzw. der Sozialarbeiterin“ (Braun/Graßhoff/Schweppe 2011, S. 31).

Dieses Anforderungsprofil an eine professionelle sozialpädagogische Fallarbeit übersetzt Heiner in drei Kompetenzebenen:

Zum einen beschreibt sie die Dimension der **Selbstkompetenz**, welche die Reflexion der eigenen Person und gemachten (biografischen) Erfahrungen in den Fokus rückt (Heiner 2018, S. 63). Dies impliziert die Identifikation eigener Stärken und Schwächen sowie die Verwobenheit in gesellschaftliche Wert- und Normvorstellungen. Ziel hierbei ist es, zum einen deren Auswirkungen im sozialpädagogischen Handeln einordnen zu können (vgl. ebd.) und zum anderen die Reproduktion möglicher degradierender Kategorisierungen gegenüber den Adressat:innen zu verhindern (vgl. Schütte-Bäumner 2014, S. 62). Selbstkompetenz impliziert weiter die Reflexion und Regulation eigener Emotionen in sozialpädagogischen Handlungssituationen wie bspw. den Umgang mit Ablehnung. Ein Grundgedanke Heiners handlungstheoretischer Überlegungen ist hierbei das stetige notwendige Streben zugunsten einer Verbesserung der Rahmenbedingungen, unter denen die (meisten) Adressat:innen Sozialer Arbeit leben. Dies meint insbesondere auch die Offenlegung und Thematisierung herrschender Machtverhältnisse in der Gesellschaft sowie die damit einhergehenden ökonomischen, politischen und rechtlichen Verhältnisse (vgl. Heiner 2010, S. 38 f.). In ähnlicher Weise bildet Hiltrud von Spiegel die Selbstkompetenz in der Kompetenzdimension Haltung ab (vgl. Heiner 2012, S. 618). Haltung verweist dabei auf „charakterliche, motivationale und emotionale Aspekte der Persönlichkeit“ (von Spiegel 2018, S. 88) der Fachkraft. Diese lassen sich nicht nur durch Wissen erwerben, sondern müssen stetig (berufs-)biografisch reflektiert werden (ebd., S. 619).

Unter **Fallkompetenz** versteht Heiner die Bezugnahme auf das Klient:innensystem hinsichtlich deren sub-



jektiv erlebten Ressourcen und Belastungen sowie deren sozialen Umfeldes (vgl. Heiner 2010, S. 619). Es geht – um es mit Hiltrud von Spiegels Worten zu sagen – um die „Dimension des Könnens“ (2018, S. 91). Zum einen spielt von Spiegel hierbei auf die Fähigkeit an, dialogisch mit Adressat:innen zu interagieren und eine tragfähige Arbeitsbeziehung aufzubauen. Zum anderen fokussiert diese Dimension methodische Grundlagen zur Selbstreflexion und zur Gestaltung sozialpädagogischer Handlungssituationen (vgl. Spiegel von 2018 S. 93 ff.). Zentral ist hierbei der Umgang und Erwerb mit Wissen sowie mit Nicht-Wissen und die Relationierung von unterschiedlichen Wissensbeständen (vgl. ebd., S. 95). „Wissen“ basiert hierbei auf drei unterschiedlichen Formen: wissenschaftlichem Wissen, Beschreibungswissen und Erklärungswissen (vgl. ebd. S. 50 ff.).
Die **Systemkompetenz** bildet die dritte Kompetenzebene und steht für den Umgang mit dem Leistungssystem, mit dem interagiert wird. Dies schließt auch politische, ökonomische und rechtliche Rahmenbedingungen mit ein (vgl. Heiner 2012, S. 619). Von Spiegel setzt dies gleich mit der Fähigkeit zur interinstitutionellen und kommunalpolitischen Arbeit sowie der Fähigkeit zur organisationsinternen Zusammenarbeit (vgl. Spiegel von 2018, S. 95 f.).
Da Themen sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der sozialpädagogischen Praxis von Fachkräften meist als besonders herausfordernd beschrieben werden und hiermit viele Unsicherheiten im professionellen Handeln einhergehen (vgl. Argüello 2019, S. 3 f.; Schmauch 2014, S. 43), bedarf es einer Spezifizierung für das methodische Handeln in der Sozialen Arbeit. Dies auch vor dem Hintergrund der analytischen Unterscheidung der unterschiedlichen Kompetenzebenen und zum damit einhergehenden gezielten Ausbau von Professionalisierungsangeboten.

Ulrike Schmauch prägte hier für den deutschsprachigen Raum das Konzept der **Regenbogenkompetenz** (vgl. Schmauch 2014; 2015; 2018), welches die skizzierten Kompetenzebenen umfasst, jedoch für Themen rund um sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, analog zu interkulturellen und Gender-Kompetenzen, eine Spezifizierung vornimmt (vgl. Schmauch 2018, S. 43). Schmauch versucht, mit dem Konzept der Regenbogenkompetenz auch subtilen und indirekten Formen von Diskriminierung queerer Menschen in der Praxis Sozialer Arbeit entgegenzuwirken, und steht somit für eine inklusionsfördernde Antidiskriminierungsarbeit. Regenbogenkompetenz soll als spezifisches Konzept für Themen rund um sexuelle und geschlechtliche Vielfalt genutzt werden, indem es diskriminierungskritische, politische Überzeugungen in berufliche Handlungsfähigkeit übersetzt. Dazu muss ein theoretisches und methodisches Fundament zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt gebildet werden, welches durch die Einbettung einer respektvollen Haltung in Aus- und Fortbildungen sowie Leitbilder, Politik und Konzepte von sozialen Einrichtungen erreicht werden soll (vgl. Schmauch 2020). Regenbogenkompetenz bildet sich aus den Bereichen: Sachkompetenz, Sozialkompetenz, Methodenkompetenz sowie der Selbstkompetenz.

Die **Sachkompetenz** fokussiert ebenso wie Heiners Ebene der Fallkompetenz unterschiedliche Wissensbestände. Hierzu gehören „Wissen über die heterosexuelle Mehrheitsgesellschaft und über sexuelle Minderheiten – Lebenslagen, Diskriminierung und Ressourcen“ (vgl. LSVD 2021, S. 8 ff.). **Sozialkompetenz** umfasst nach Schmauch die Fähigkeit, vielfaltssensibel zu kommunizieren und zu kooperieren, wohingegen die **Methodenkompetenz** an die Dimension des Könnens anschließt und auf Handlungssicherheit im Bereich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt abzielt. Die Ebene der **Selbstkompetenz** in Schmauchs Modell ist synonym zur Selbstkompetenz bei Heiner als Reflexion eigener Gefühle, Werte und Vorurteile zu sehen (vgl. LSVD 2021).

Aus institutioneller Sicht können diese Bestandteile der Regenbogenkompetenz u. a. durch folgende Maßnahmen auf- und ausgebaut werden:

- Teamfortbildungen zu Themen wie sexuelle Vielfalt, Prävention sexualitätsbezogener Diskriminierung, Homosexualität und Familie
- Entwicklung einer gemeinsamen Haltung (Team, Leitung, Konzeption und Leitbild)
- Bereitstellung eines möglichst angstfreien Raums zur Reflexion der Gefühle und Einstellungen hetero- und nichtheterosexueller Fachkräfte (Teambesprechung und Supervision)
- Absprachen zum Umgang mit homosexuellen- und transfeindlichem Mobbing und Coming-Out-Prozessen
- Kooperation mit spezialisierten LSBTIQ*-Einrichtungen und Lernen von ihnen
- Entwicklung eigener zielgruppenspezifischer Angebote für LSBTIQ*

- Herstellung von Sichtbarkeit gleichgeschlechtlicher Lebensweisen und vielfältiger geschlechtlicher Identitäten in der Institution (Aushang von Plakaten, Auslegen von Infos von LSBTIQ*-Einrichtungen, Überarbeitung eigener Medien wie Flyer, Plakate, Website)

1.2. FORSCHUNGSSTAND

1.2.1. Diskriminierung queerer Fachkräfte als Arbeitnehmer:innen

Studien zu (diskriminierenden) Einstellungen in der Gesamtbevölkerung belegen wiederholt, dass in großen Teilen der Bevölkerung nach wie vor abwertende Haltungen gegenüber nicht-heterosexuellen und nicht-cis-geschlechtlichen Menschen vorherrschen. Laut einer repräsentativen Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017, S. 11) sind zwar offene Formen der Diskriminierung von Homosexualität als unmoralisch oder widernatürlich zurückgegangen. Allerdings finden sich bei einem nicht unerheblichen Teil der Bevölkerung subtile Formen. So geben 38,4 % der Befragten an, dass es ihnen unangenehm ist, wenn sich zwei Männer in der Öffentlichkeit küssen. Die Folgen erlebter und erwarteter Diskriminierungen führen dazu, dass nicht-heterosexuelle und/oder nicht-cis-geschlechtliche Arbeitnehmer:innen verstärkt im Sozial- und Gesundheitsweisen beruflich tätig sind bzw. werden, da Sie hoffen, dort weniger Diskriminierungen als in anderen Branchen zu erfahren (vgl. De Vries et. al. 2020, S. 622 f.). Insbesondere transidente Arbeitnehmer:innen berichten von häufiger Diskriminierung und Stigmatisierung (vgl. ebd. S. 623).

Stand 2019 sind in der Bundesrepublik Deutschland ca. 310.000 Professionelle der Sozialen Arbeit tätig. Insgesamt sind in Bereichen in der Sozialen Arbeit ca. 1.525.000 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Bei einer Mindestquote von 7,4 % nicht-heterosexuellen und/oder nicht-cis-geschlechtlichen Personen in Deutschland machen queere Fachkräfte ca. 122.000 der Beschäftigten in Feldern der Sozialen Arbeit mit einem Anteil von ca. 22.400 Sozialarbeiter:innen/Sozialpädagog:innen aus (vgl. Baer/Fischer 2021, S. 129). Insgesamt sind in Deutschland mindestens ca. 3,1 Millionen queere Personen erwerbstätig (vgl. Frohn/Meinhold/Schmidt 2017, S. 7). Trotz dieser hohen Arbeitnehmer:innenanteile ist die Arbeitssituationen von LSBTIQ* in Deutschland bisweilen nur wenig beforscht. Die Universität Bielefeld kam 2019 anhand einer Befragung zu dem Ergebnis, dass 29,7 % der befragten Erwerbstätigen in Deutschland zwischen 18 und 65 Jahren von Diskriminierung betroffen sind (vgl. Kalkum/Otto 2017). Belastbare Ergebnisse für einen tiefergehenden Blick auf die Arbeitssituation von LSBTIQ*-Menschen bietet die Studie „Out im Office?!“ von Frohn, Meinhold und Schmidt aus dem Jahr 2017 (vgl. insgesamt auch Frohn/Meinhold 2020). Demnach geht ca. die Hälfte aller Lesben und Schwulen sowie ein Drittel aller Bisexuellen und trans*-Personen offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz um (vgl. ebd., S 36 f.).


© Shutterstock | Kzenon

Einen besonderen Einfluss auf die Offenheit am Arbeitsplatz nimmt die kirchliche Zugehörigkeit des Trägers ein. In kirchlich getragenen Organisationen ist die Offenheit mit der sexuellen Identität im Vergleich zu weltlichen Trägern deutlich gehemmter. Dies ist dahingehend für die Soziale Arbeit relevant, als dass 49 % aller Einrichtungen Sozialer Arbeit Trägern der freien Wohlfahrtspflege zuzuordnen sind und kirchliche Träger hier den größten Anteil bilden (vgl. BAGFW 2018, S. 6). Die Erfahrungen reichen insgesamt von ‚klassischem Lästern‘ bis hin zu körperlicher Gewalt, sexuellen Übergriffen, Psychoterror, Sachbeschädigung und Entzug des Kontakts mit Kund:innen (vgl. ebd. S. 51). Besonders bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang auch, dass queere Arbeitnehmer:innen, jedoch insbesondere trans* und inter* Personen, bereits bei der Suche nach einem Arbeitsplatz potentiell von Diskriminierungen betroffen sind, da sie häufig erst gar nicht zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden oder wenn doch in binäre Kategorien eingeordnet werden (vgl. Orth 2018). Zudem werden LSBTIQ*-Arbeitnehmer:innen aufgrund der Bewältigung diskriminierender Erfahrungen im emotionalen und kognitiven Bereich in ihrem beruflichen Handeln eingeschränkt, was nicht zuletzt auch vom Berufsleben in das Privatleben wirkt. Als positiv und unterstützend werden

Akzeptanzerfahrungen, Unterstützung durch „straight allies“ und andere LSBTIQ*-Kolleg:innen, berufliche Vorteile sowie positive Stereotypisierung beschrieben. Allerdings basieren berufliche Vorteile wiederum auf vorurteilsbehafteten Annahmen wie einer lebenslangen Kinderlosigkeit (vgl. ebd., S. 56 f.). Ca. 75 % aller LSBTIQ*-Befragten gehen davon aus, dass sie aufgrund ihrer eigenen biografischen Erfahrungen über spezifische Kompetenzen verfügen, welche sich in drei Bereiche aufteilen: intrapersonale, Gender- und Vielfalts- sowie interpersonale Kompetenzen (vgl. ebd., S. 61). Der Anteil der befragten Arbeitnehmer:innen in sozialen und psychosozialen Berufen betrug 6,4 %. Die Studie differenziert hier nicht nach einzelnen Berufsgruppen. Deckungsgleiche Ergebnisse wie die bisher aufgeführten liefert ebenso eine im Jahr 2020 durchgeführte Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, welche zugleich grundlegende Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf aufzeigt (vgl. Fütty/Höhne/Casalles 2020).

Studien aus dem angloamerikanischen Raum kommen zu ähnlichen Ergebnissen. So formulieren Mohr und Fassinger (vgl. 2013, S. 152 f.), dass Heterosexismus, Geschlechterstereotype und Vorurteile aufgrund der damit einhergehenden Einschränkungen und Stigmatisierungen negative Effekte auf Bildungswege- und Karrieren von lesbischen, schwulen und bisexuellen Arbeitnehmer:innen haben. Hintergrund dessen ist die kognitive Fokussierung auf den Umgang mit und der Angst vor Diskriminierung, welche Stress auslöst, dessen Bewältigung Energien bündelt, die ohne diesen Stress in Karriereplanung und Arbeitsplatzorganisation investiert werden könnte. In Organisationen, in denen Antidiskriminierungsstrukturen vorhanden sind, sind schwule, lesbische und bisexuelle Arbeitnehmer:innen eher offen im Umgang mit ihrer sexuellen Orientierung, was in Folge dazu führt, dass die Organisationen insgesamt als offener und toleranter von der Gesellschaft wahrgenommen werden (vgl. ebd., S. 153 f.). Empirisch belegt werden konnte ebenfalls ein „buttom up“ Effekt: Organisationen, in denen queere Fachkräfte mit ihrer sexuellen Orientierung umgehen können, profitieren von den biografisch lebensweltlichen Erfahrungen der Mitarbeiter:innen und beziehen diese stärker in die Organisationsgestaltung mit ein (vgl. ebd., S. 155 f.).

Baer und Fischer untersuchten ausgehend hiervon anhand 12 leitfadengestützter Interviews mit lesbischen, schwulen und bisexuellen Sozialarbeiter:innen den Umgang mit Diskriminierungserfahrungen von LSBTIQ*-Professionellen der Sozialen Arbeit und arbeiteten fünf Handlungsstrategien aus:

- **Straight acting**, also eine gespielte heteronormative Performanz im Berufsalltag, um nicht als LSBTIQ* identifiziert zu werden (vgl. Baer/Fischer 2021, S.138)
- das aktive **Vermeiden** von Gesprächen über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt aus Angst, die eigene Positionierung könnte deutlich werden (vgl. ebd., S. 139)
- **Konfrontation** im Sinne einer offensiven, teilweise emotional gesteuerten Auseinandersetzung mit dem Gegenüber aufgrund von Diskriminierung (vgl. ebd., S. 137)
- die aktive – grundlegende – **Gleichbehandlung** aller Geschlechter und Orientierungen in Haltung, Sprache und Handeln (vgl. ebd., S. 136)
- **Abgrenzung** des Themas eigene Sexualität und sexuelle Selbstpositionierung innerhalb des beruflichen Handelns (vgl. ebd., S. 146 ff.)

In einer darauf aufbauenden quantitativen Untersuchung (n=555 lesbische, schwule und bisexuelle Personen in psychosozialen Berufsgruppen, hiervon 224 Sozialarbeiter:innen/Sozialpädagog:innen) zeigte sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Internalisierung homonegativer Erfahrungen und sinkender Arbeitsplatzzufriedenheit bei gefühlt „gezwungener“ Anwendung einiger der beschriebenen Handlungsstrategien (v. a. Straight acting, Vermeidung). Die Arbeitsplatzzufriedenheit steigt jedoch dann in Folge der Anwendung von „Straight acting“ wieder, was auf die damit einhergehende Vermeidung negativer Erfahrungen zurückzuführen ist. Ebenso zeigte sich in dieser Untersuchung, dass Fachkräfte in kirchlich getragenen Einrichtungen signifikant häufiger auf Handlungsstrategien wie „Straight acting“ und „Vermeidung“ zurückgreifen (vgl. Baer/Fischer 2021, S. 136 ff.). Die qualitative Vorstudie untersuchte jedoch nur nicht-heterosexuelle Fachkräfte, somit beziehen sich die ermittelten Handlungsstrategien nur auf lesbische, schwule und bisexuelle Fachkräfte und können somit keine Aussage zu spezifischen Handlungsstrategien von trans* und inter* Fachkräften treffen. Da die Ergebnisse jedoch nahezu identisch mit den Untersuchungen von Frohn, Meinhold und Schmidt sind, welche trans* und inter* Arbeitnehmer:innen mit eingeschlossen haben, kann zumindest von ähnlichen Perspektiven ausgegangen werden.

Ähnliche Untersuchungen wurden im Bereich Schule mit Bezug auf die Erfahrungen von LSBTIQ*-Lehrkräften gemacht. So geben 40,4 % der befragten LSBTIQ*-Lehrkräfte an, Angst vor verbaler Gewalt ausgehend von Schüler:innen zu haben (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017a). 58 % befürchten Stigmatisierung bzw. 53,8 % nicht mehr respektiert zu werden. 41,2 % befürchten Ausgrenzung und 15,1 % haben Angst, keine Festanstellung oder Verbeamtung zu erhalten (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017b).

Arbeitsrechtlich soll das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht-heterosexuelle und/oder nicht-cis-geschlechtliche Arbeitnehmer:innen vor Diskriminierung und Stigmatisierung schützen. Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt wird hier in der aktuellen Rechtsprechung des AGG in § 1 unter den Diversitätsmerkmalen „Geschlecht“ und „sexuelle Identität“ subsumiert. Aus § 9 Abs. 1 AGG geht jedoch hervor, dass kirchlich getragene Einrichtungen mögliche Bewerber:innen aufgrund deren Zugehörigkeit zu einer Glaubensgemeinschaft ausschließen dürfen, wenn es hierfür „objektive Gründe“ gibt, welche den Ethos der Kirche beeinträchtigen würden. Begründet wird dies zudem durch das verfassungsrechtliche Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nach Art. 140 GG. Demnach erlaubt das Gesetz, welches Menschen vor Diskriminierung schützen soll, im gleichen Zuge eine Ungleichbehandlung von Menschen, die vermeintlich nicht der religiösen Weltanschauung entsprechen, wenn diese für die Tätigkeit objektiv erforderlich ist. Dieses objektive Erfordernis muss zwar vor Arbeitsgerichten begründbar sein, jedoch werden hierfür keine Kriterien festgelegt, wie ein Urteil des LAG Berlin-Brandenburg belegt (vgl. Urteil vom 25.05.2014, 4 Sa 157/14 und 4 Sa 238/14).


© Shutterstock | Monako Art Studio

Zudem sind Arbeitgeber:innen nach § 12 des AGG dazu verpflichtet, erforderliche und notwendige Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen, was explizit auch präventive Ansätze wie Antidiskriminierungsstrategien fordert.

1.2.2. Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe

Die Entwicklung einer Geschlechteridentität und die Auseinandersetzung mit der eigenen sexuellen Orientierung gehören zu den wesentlichen Aufgaben in der jugendlichen Identitätsentwicklung.

Hiermit verbunden ist die Suche nach Partnerschafts- und Lebensformen. Sexualitäten und Geschlechtervielfalt sind jedoch noch immer Tabuthemen in der Gesellschaft, ebenso wie in der Kinder- und Jugendhilfe, obwohl diese Themen gerade im Jugendalter eine große Rolle spielen.

In der repräsentativen Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sind knapp ein Drittel der Befragten (29,4 %) der Auffassung, dass eine Aufklärung über sexuelle Vielfalt in den Schulen die Kinder und Jugendlichen in ihrer sexuellen Entwicklung verwirren würde, und die Beschimpfung als „Schwuchtel“ gehört nach wie vor zum täglichen Geschehen auf Schulhöfen. Interessant für die Kinder- und Jugendhilfe ist insbesondere der Umstand, dass vier von zehn Befragten es „eher“ (39,8 %) bzw. „sehr“ (40,8 %) unangenehm fänden, wenn das eigene Kind homosexuell wäre. Der Bericht kommt zu dem Schluss: „Es gibt umso mehr Berührungsängste, je näher das Thema Homosexualität rückt, insbesondere wenn es in die eigene Familie hineinreicht“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017a, S. 10).

Solche Entthematisierung und Tabuisierung von nicht-heterosexuellen Lebensweisen sowie vom Geburtsgeschlecht abweichenden und/oder nicht-binären Geschlechteridentitäten führen dazu, dass LSBTIQ*-Jugendliche im Gegensatz zu ihren heterosexuellen bzw. cis-geschlechtlichen Gleichaltrigen über keine Rollenmodelle verfügen. Es fehlt ihnen im Gegensatz zu ihren Freund:innen an Vorbildern und Vertrauenspersonen. Fast alle möglichen Vorbilder in Fernsehserien, Büchern, Comics, in der Musik, Computerspielen,

in der Werbung, im Sport etc., aber auch im konkreten Alltag sind heterosexuell und entsprechen den gesellschaftlichen Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit (vgl. Amberg 2011). Werden nicht-heterosexuelle Charaktere dargestellt, unterliegen diese häufig Stereotypen und Klischees, welche die queere Realität nicht in der existierenden Form zeigen.

Lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter und queere Jugendliche (LSBTIQ*) erfahren z.T. immer noch wenig oder keine Unterstützung durch ihre soziale Umgebung. Menschen mit einer nicht (ausschließlich) heterosexuellen Orientierung und/oder trans* oder inter* geschlechtliche Personen sind nach wie vor in vielen gesellschaftlichen Bereichen wie Familie, Schule (vgl. Klocke 2012; 2020; Kosciw et al. 2020; Bradlow et al. 2017; Kleiner 2015; 2020; Krell/Oldemeier 2015; 2017), Ausbildungsbetrieben sowie am Arbeitsplatz (vgl. Frohn 2007; Beigang et al. 2016; Frohn/Meinhold/Schmidt 2017; Frohn/Meinhold 2020) Diskriminierungen ausgesetzt oder von ihnen bedroht (vgl. Krell/Oldemeier 2017). Solche Marginalisierung und Diskriminierung in den zentralen Sozialisationsbereichen verhindern, dass LSBTIQ*-Jugendliche offen mit ihrer sexuellen Orientierung und/oder trans* Geschlechtlichkeit umgehen, da sie Sanktionen und Repressalien befürchten.

Einsamkeit und Identitätsprobleme, psychosoziale Belastungen und Risikoentwicklungen sind häufig die Folge (vgl. Sielert/Timmermanns 2011). So ist das Suizidrisiko von homo- und bisexuellen Jugendlichen 3,2-mal höher, als bei Jugendlichen mit einer heterosexuellen Orientierung (vgl. Plöderl/Sauer/Fartacek 2006; Plöderl 2020). Als Hauptauslöser dafür wird die negative soziale Reaktion auf das Schwul- bzw. Lesbischsein trotz hoher Selbstakzeptanz genannt (vgl. Schupp 1999).

Die wenigen vorliegenden Studien zur Lebenssituation von LSBTIQ*-Jugendlichen zeigen, dass Coming-Out-Prozesse früh in der Adoleszenz einsetzen und als zusätzliche Belastung von jungen Menschen erfahren werden: „Junge Lesben, Schwule, Bi- und Transsexuelle/Transidente müssen sich in einer Zeit, die durch die Bewältigung von Entwicklungsaufgaben und einer hohen wirtschaftlichen und emotionalen Abhängigkeit von Personen und Institutionen gekennzeichnet ist, zusätzlich mit Herausforderungen befassen, denen sie aufgrund einer nicht heteronormativen sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität ausgesetzt sind. (…) Altersspezifische Themen und Anforderungen, die sich in der Adoleszenz in unterschiedlichen Bereichen ergeben können, [werden] durch die Auseinandersetzung mit einer als nicht konform erlebten Entwicklung der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität in den Hintergrund gedrängt werden“ (Krell 2013, S. 9). Aufgrund der Abhängigkeiten und der zusätzlichen Herausforderungen gelten LSBTIQ*-Jugendliche daher als vulnerable Gruppen, die potentiell auf Unterstützungsangebote auch seitens der Kinder- und Jugendhilfe angewiesen sind.



Es gilt jedoch, nicht nur die Risiken eines (Aufwachsens in einem) heteronormativen Umfeld, sondern auch Fragen der Resilienz und Bewältigungsressourcen von LSBTIQ*-Kindern und -Jugendlichen in den Blick zu nehmen (Nodin et al. 2015; Oldemeier/Timmermanns 2020). Werden nur die gesellschaftlich produzierten Risiken und Gewalt, denen nicht-heterosexuelle und nicht-cis-geschlechtliche Heranwachsende und Erwachsene potentiell ausgesetzt sind, in den Blick genommen, werden sie als passive Opfer gesellschaftlicher Ungleichheits- und Gewaltverhältnisse konzipiert, die es zu schützen gilt. Im Zuge einer solchen Sozialpädagogisierung (Schirmer 2017) geraten die Bewältigungsleistungen, Ressourcen und auch die Chancen einer queeren Dekonstruktion von vermeintlichen Normalitäten aus dem Blick. Dabei ist es wichtig, dass lesbische, schwule, bisexuelle und trans* Jugendliche auf reflektierte und kompetente Fachkräfte treffen, die sie in der Auseinandersetzung sowohl mit LSBTIQ*-spezifischen Themen, als auch in Fragen altersspezifischer allgemeiner Themen (Beziehung zu den Eltern, Schule, Freundschaften, Berufswahl etc.) unterstützen und ihnen zur Seite stehen. **Eine besondere Bedeutung kommt hierbei auch gegenüber den Adressat:innen geouteten LSBTIQ*-Fachkräften zu, da sie u.a. als Rollenmodelle und positive Identifikationsfiguren im Sinne signifikanter Anderer fungieren könnten** (vgl. Mead 1973). Baer und Fischer zeigten in diesem

Zusammenhang auf, dass queere Jugendliche beim Eingehen einer Arbeitsbeziehung zu heterosexuellen Fachkräften gehemmter sind, da sie sich missverstanden fühlen und Themen sexueller Vielfalt nicht bedarfsgerecht gedeutet werden (vgl. Baer/Fischer 2021, S. 80 f.).

Kinder- und Jugendhilfe versteht sich als gesellschaftliche, wohlfahrtsstaatliche Praxis zur Sicherung eines guten Aufwachsens in öffentlicher Verantwortung und des Kindeswohls und zum Abbau von Diskriminierung (Höblich/Baer 2021).

Im Abschnitt Förderung und Schutz für Kinder und Jugendliche des SGB VIII heißt es: „Jeder junge Mensch hat ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“ (§ 1 SBG VIII). Im Auftrag des Kinderschutzes und der Förderung sollen Angebote der Kinder- und Jugendhilfe

- Benachteiligungen vermeiden und reduzieren (§ 1 Abs. 3.1 SGB VIII),
- junge Menschen vor Gefahren für ihr Wohl schützen (§ 1 Abs. 3.3 SBG VIII),
- Benachteiligungen abbauen und die Gleichberechtigung von jungen Menschen fördern (§ 9 Abs. 3 SGB VIII in Verbindung mit KJSG § 1 Abs 1b) sowie
- junge Menschen befähigen, sich vor gefährdenden Einflüssen zu schützen, und sie zu Kritikfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit und Eigenverantwortlichkeit sowie zur Verantwortung gegenüber ihren Mitmenschen führen (§ 14 SGB VIII).

Die Novellierung des neue Kinder- und Jugendhilfestärkungsgesetz betont dies in Bezug auf die Vielfalt von Geschlechtern durch die Änderung des § 9 Nr. 3 des KJSG und fordert „die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen, Jungen sowie transidenten, nichtbinären und intergeschlechtlichen jungen Menschen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern.“

Von der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe wird somit eine vorurteilsfreie und angemessene postheteronormative Berücksichtigung der Situation von Kindern und Jugendlichen aller Geschlechteridentitäten (Cis, Trans*, inter*, nicht-binär etc.) sowie aller sexuellen Orientierungen (heterosexuell, lesbisch, bisexuell, schwul, pansexuell, asexuell, aromantisch etc.) gefordert.

Entsprechend fasste die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter BAGLJÄ 2003 den Beschluss: „Sexuelle Orientierung ist ein relevantes Thema der Jugendhilfe.“ Dies erfolgte mit der Absicht, bei der Fortentwicklung der Leistungen für Kinder und Jugendliche das Thema sexuelle Orientierung angemessen zu berücksichtigen (BAGLÄ Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter 2003).

Für die Hilfen zur Erziehung ergänzen die 2015 beschlossenen „Empfehlungen, Qualitätsmaßstäbe und Gelingensfaktoren für die Hilfeplanung gemäß § 36“ der BAGLJÄ die „gleichberechtigte Berücksichtigung vielfältiger Lebenslagen“ als wichtiges Qualitätsmerkmal in der Hilfeplanung. Sie betonen: „Es gilt ein Klima zu schaffen, das von Offenheit und Toleranz gegenüber vielfältigen Lebenslagen geprägt ist, die Adressatinnen und Adressaten in ihrer Vielfalt als Expertinnen und Experten für ihr Leben begreift und in dem Wissen über Unterschiede vorhanden ist ohne diese über zu bewerten oder festzuschreiben“ (BAGLJÄ (Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter 2015, S. 35).

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt ist daher ein relevantes Kernthema Sozialer Arbeit, insbesondere im Kontext der Kinder- und Jugendhilfe.

Vorliegende Studien zur Relevanz von und zum Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe (vgl. Höblich 2014; 2017; 2018; 2020b; 2020a; Höblich/Kellermann 2019; Baer/Höblich 2021; Höblich/Baer 2021) zeigen jedoch eine ambivalente Berücksichtigung des Themas in der Praxis:

Eine lokale Studie zur Situation lesbischer, schwuler und trans* Kinder, Jugendlicher sowie deren Eltern in der Kinder- und Jugendhilfe in München (vgl. Landeshauptstadt München 2011) kam zu dem Befund: „Einerseits wird mit fast 78 % angegeben, dass sich diese jungen Menschen in den Einrichtungen nicht zu erkennen geben, also nicht offen auftreten. Immerhin die Hälfte der Fachkräfte (49 %) würde homosexuellen Jugendlichen auch nicht raten, offen aufzutreten, damit sie keine Probleme bekommen. Dieser Wert erhöht sich bei der Schulsozialarbeit auf über 60 %. Gleichzeitig geben die Fachkräfte aber an, dass für die lesbischen und schwulen Jugendlichen gut erkennbar

wäre, dass sie in der Einrichtung akzeptiert würden (67,9 %) und keine Angst vor Diskriminierung und Ausgrenzung zu haben bräuchten (67,8 %)“ (Landeshauptstadt München 2011, S. 16). Die Studie zeichnet ein widersprüchliches Bild: Die Fachkräfte nehmen zwar wahr, dass ihre Adressat:innen sich kaum als LSBTIQ* offen zu erkennen geben, thematisieren ein homonegatives Klima in den Einrichtungen und raten LSBGTIQ* Jugendlichen nicht zu einem Outing. Gleichzeitig schätzen sie sich selbst als tolerant und offen ein.

Auch auf der Ebene der Kompetenzen zeigen sich Widersprüche. Die befragten Fachkräfte geben an, kaum über spezifisches Fachwissen zu LSBTIQ*-Lebenslagen und möglichen Herausforderungen zu verfügen. So geben z. B. 63,5 % der befragten Fachkräfte an, keine Kenntnisse über Interventionsformen bei homosexuellenfeindlichen Ereignissen zu haben (vgl. Landeshauptstadt München 2011, S. 19), und 80% erachten Fortbildungen für hilfreich und notwendig. Dennoch schätzen sie sich selbst als sicher um Umgang mit dem Thema Homosexualität ein (vgl. Landeshauptstadt München 2011, S. 9).

Der positiven Selbsteinschätzung der Fachkräfte stehen Studien gegenüber, in denen lesbische, schwule und bisexuelle Jugendliche angeben, kaum Unterstützung durch soziale Fachkräfte erhalten zu haben (vgl. Watzlawik 2004; Simon 2008; Steffens/Wagner 2009). Probleme und Lebenslagen LSBTIQ*-Jugendlicher werden entgegen der geäußerten positiven Haltung meist nur durch einzelne sensibilisierte Fachkräfte aufgegriffen (vgl. Hofsäss 2000, S. 6). Fachkräfte befürchten einerseits, Intimes preisgeben zu müssen bei der Thematisierung von sexueller Identität. Zum andern besteht die Sorge, selbst mit Homosexualität in Verbindung gebracht zu werden: Heterosexuelle befürchten, als Homosexuelle „abgestempelt zu werden“, und Homosexuelle ein Outing (vgl. Perels 2006, S. 56). So lässt sich konstatieren, dass Institutionen der Freizeitgestaltung oder Beratung und Unterstützung, die sich gezielt an Jugendliche richten, daher die besondere Lebenssituation von LSBTIQ*-Jugendlichen nicht einbeziehen bzw. nicht ausreichend sensibilisiert sind. In der Folge werden allgemeine Informations- und Beratungsangebote in Institutionen und im Internet kaum von LSBTIQ*-Jugendlichen in Anspruch genommen (vgl. Krell 2013, S. 12). Vielmehr wenden sie sich lieber an spezialisierte kleinere Einrichtungen, von denen es jedoch weniger gibt und die gerade im ländlichen Raum oft nicht vorhanden sind. **Die Befunde der vorliegenden Studien verdeutlichen, dass eine Diskriminierungsfreiheit in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe de facto nicht gegeben ist. Damit wird auch die Chance einer angemessenen Berücksichtigung der Bedarfe von LSBTIQ*-Kindern und -Jugendlichen durch die Regelstruktur verschenkt.**


© Shutterstock | Rido

Geoutete LSBTIQ*-Fachkräfte könnten als lebensweltlich kompetente Ansprechpersonen sinnvolle Unterstützung leisten und als Rollenmodelle fungieren. **Es lässt sich jedoch vermuten, dass die Wahrnehmung eines homonegativen Klimas in Einrichtungen auch Auswirkungen auf den Umgang der Fachkräfte mit der eigenen sexuellen Orientierung und/oder geschlechtlichen Identität hat.** So erachten zwar 82 % der Befragten der Münchner Studie es als hilfreich, wenn es in der Einrichtung offen auftretende Schwule und Lesben gäbe. Es zeigt sich jedoch auch hier eine Diskrepanz zwischen 77 %, die angeben, selbst schwule oder lesbische Kolleg:innen zu kennen, gegenüber nur 58,3 %, die angeben, dass es in ihrem Bereich solche Kolleg:innen gibt.

Gegenüber den Kolleg:innen sind deutlich mehr Fachkräfte geoutet, als gegenüber den Adressat:innen. Eine Erklärung für die Zurückhaltung im beruflichen

Coming-Out gegenüber den Adressat:innen bietet die Frage, „ob ein offenes Auftreten zu negativen Reaktionen seitens der Nutzerinnen und Nutzer der Einrichtung führen könnte“, die knapp 52 % mit ja beantworteten.

Die Münchner Studie verweist als Erklärung auch auf einen alten Diskriminierungsmechanismus gegenüber schwulen Männern, bei dem seitens der Mehrheitsgesellschaft männliche Homosexualität häufig mit Pädophilie/Pädosexualität in Verbindung gebracht wird und schwule Fachkräfte so einem generellen Missbrauchsverdacht ausgesetzt werden (Landeshauptstadt München 2011, 27 f.): „Gerade für Schwule und Lesben in der Kinder- und Jugendhilfe ist dies ein besonders schwieriger Mechanismus, weil sie beruflich mit jungen Menschen arbeiten, bei diesen und ihren Eltern oftmals keine homosexuellenfreundlichen Haltungen erwarten können und bei Problemen oder Konflikten eine bekannte Homosexualität schnell als „Waffe“ gegen sie genutzt werden könnte“ (Landeshauptstadt München 2011, S. 28).

Entsprechend bleiben LSBTIQ*-Fachkräfte gegenüber den Adressat:innen meist unsichtbar und sind allenfalls im Team gegenüber den Kolleg:innen oder dem Träger geoutet. Es ist daher zu vermuten, dass es jungen Menschen in der Kinder- und Jugendhilfe häufig an Vorbildern und sozial geteilten Skripten über mögliche Lebensentwürfe als nicht-heterosexuelle oder nicht-cis-geschlechtliche Person fehlt (vgl. Kleiner 2020, S. 43; Höblich 2014).

Befunde aus dem Projekt „Sexuelle Orientierung in der Kinder- und Jugendhilfe“ (SeKiJu) (Höblich/Kellermann 2017) zeigen, dass Fachkräfte sehr deutlich zwischen einem Outing im Team und gegenüber den Adressat:innen unterscheiden:

> *[…]dan:n eh muss ich auch sagen; ehm bei sexueller Orientierung, für MIch als ProfessionEllE (-) also UND Homosexuelle (-) vor den Klienten halte ich das ABSOLUT geheim, (-) ähm obwohl hier, sag ich mal jeder KollEge Bescheid weiß. […] Ja und ehm Aber, bei den Kolle/ eh bei den Klienten fÜrchte ich das StIgma (-) was man dann als eh sag ich mal, man ist dann sozusagen ehm nicht berAtungsrelevant (-) für deren Probleme. Also die DominAnz von HeterosexualitÄt ist […] die hErrschende (-) Leitkultur. (Angela, Gruppe 01 Z. 156-156)*

Die wenigen vorliegenden Studien unterstreichen Entwicklungsbedarfe in Bezug auf folgende Punkte:

- Diskriminierungsschutz für Fachkräfte und Adressat:innen
- geoutete queere Fachkräfte als Rollenmodelle einer unaufgeregten sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt in der Sozialen Arbeit und der Gesellschaft
- Regenbogenkompetenz, queere Professionalität und postheteronormative Pädagogik

Die bisherigen Ausführungen zeigen zudem insgesamt die Relevanz und Notwendigkeit einer reflexiven und fachwissenschaftlichen Auseinandersetzung mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe.

Es ist jedoch davon auszugehen, dass auch in Einrichtungen anderer Felder der Sozialen Arbeit wie z. B. der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen, Soziale Arbeit im Kontext von Flucht und Migration oder auch Soziale Arbeit mit älteren Menschen ein Defizit im diskriminierungsfreien Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt besteht.

Zusammenfassend fehlt es derzeit an Studien, die den Umgang von Fachkräften in der Sozialen Arbeit mit der eigenen trans* Identität und oder nicht-heterosexuellen Orientierung im lebensgeschichtlichen Verlauf im Laufe ihrer Berufsbiografie untersuchen. Nur so lassen sich lebensgeschichtliche Prozessverläufe verstehend nachvollziehen und die Interdependenz von gesellschaftlicher Heteronormativität, eigner Identitätsentwicklung, Entwicklung einer beruflichen Identität und Kontextfaktoren des Arbeitsfelds (Trägerschaft der Einrichtung, Institutions- und Teamkultur, Alter der Adressat:innen, Dauer und Form des Kontakts ambulant, stationär, teilstationäre, Arbeitsauftrag etc.) analysieren.

2. FORSCHUNGSINTERESSE UND FRAGESTELLUNGEN – WAS WURDE UNTERSUCHT?

Die vorliegende Studie zielte auf die genauere Erforschung der Situation nicht-heterosexueller und/oder nicht-cis-geschlechtlicher Fachkräfte in der Sozialen Arbeit am Beispiel der Kinder- und Jugendhilfe und verfolgte hierbei ein zweifaches Erkenntnisinteresse sowie eine zweifache Zielsetzung:

1. **(Anti-)Diskriminierung von LSBTIQ*-Fachkräften der Sozialen Arbeit am Arbeitsplatz** – Die Rekonstruktion der Diskriminierungserfahrungen und Bewältigungsleistungen von LSBTIQ*-Fachkräften in Feldern der Sozialen Arbeit am Beispiel der Kinder- und Jugendhilfe.

Hierbei interessierten folgende Fragen:

- Welchen Diskriminierungen sind LSBTIQ*-Fachkräfte ausgesetzt?
- Durch wen erfahren sie welche Formen der Diskriminierung?
- Wie bewältigen LSBTIQ*-Fachkräfte erfahrene Diskriminierungen durch unterschiedliche Akteur:innen (Kolleg:innen, Vorgesetzte, Adressat:innen, Kostenträger:innen etc.) lebensgeschichtlich?
- Welche Effekte hat dies auf die Gestaltung ihrer Arbeit (Arbeitsbündnisse zu den Adressat:innen, Arbeitsaufträge, Ziele und Settings ihrer Arbeit etc.)?

2. **Beitrag von LSBTIQ*-Fachkräften zu einer diskriminierungssensiblen und bedarfsgerechten Regelstruktur und deren Angeboten für die Nutzer:innen** (professionstheoretische Perspektiven auf Queer Professionals als lebensweltliche Expert:innen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt).

Hier interessierten folgende Fragen:

- Welches Wissen, Können und welche Haltung benötigen Fachkräfte für eine angemessene Berücksichtigung der Themen sexuelle Orientierung und geschlechtliche Vielfalt in ihrem Handlungsfeld?
- Wie können Einrichtungen sich systematischer für LSBTIQ*-Mitarbeiter:innen öffnen?
- Wie und inwieweit können LSBTIQ*-Fachkräfte für die Adressat:innen auch als Rollenmodelle eine Ressource darstellen?
- Wie kann die eigene gesellschaftliche Verortung außerhalb der Heteronormativität professionell genutzt werden?
- Welche Effekte hat dies auf die Gestaltung ihrer Arbeit (Arbeitsbündnisse zu den Adressat:innen, Arbeitsaufträge, Ziele und Settings ihrer Arbeit etc.)?

Die Chancen, ob und wie sich queere Fachkräfte in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt fachlich als Professionelle einbringen, ist nicht zuletzt davon abhängig, ob und wenn ja wem gegenüber sie am Arbeitsplatz out sind. Es ist zu vermuten, dass der Umgang und die Strategien mit dem eigenen Out-Sein auch durch mögliche Diskriminierungserfahrungen beeinflusst werden. Ein zentrales drittes Thema war daher die Untersuchung des Outings von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe.

Hierbei interessierten folgende Fragen:

- Sind queere Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe out?
- Wenn ja, welchen Stakeholdern gegenüber (Leitung, Kolleg:innen, Adressat:innen)?
- Wonach entscheiden Fachkräfte, wann sie sich wem gegenüber am Arbeitsplatz outen?
- Welche Hindernisse für ein Outing sehen queere Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe?

Diese Perspektiven und Zielsetzungen werden exemplarisch an unterschiedlichen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe untersucht, da anzunehmen ist, dass aufgrund der Minderjährigkeit der Adressat:innen die Themen Outing, Sexualität, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität entwicklungsbezogen zwar höchst virulent, zugleich aber noch stärker als in anderen Arbeitsfeldern tabuisiert sind. Anzunehmen ist, dass sich die hier zeigenden Herausforderungen jedoch in Teilen als strukturelle Herausforderungen sexueller Vielfalt in der heteronormativen Mehrheitsgesellschaft auch auf andere Handlungsfelder der Sozialen Arbeit und die hier tätigen Fachkräfte übertragen lassen.



3. FORSCHUNGSDESIGN UND METHODISCHES VORGEHEN – WIE WURDEN DIE ERKENNTNISSE GEWONNEN?

Die Studie bezieht sich auf in der Kinder- und Jugendhilfe tätige LSBTIQ*-Sozialpädagog:innen und Sozialarbeiter:innen.

3.1. FELDERSCHLIESSUNG UND DATENERHEBUNG

Befragt wurden in der Studie Fachkräfte, die sich als nicht-heterosexuell und/oder nicht cis-geschlechtlich definieren. Der Begriff Fachkraft bezieht sich im Folgenden auf akademisch über ein Studium qualifizierte hauptamtlich Tätige. Es handelte sich um Sozialarbeiter:innen bzw. Sozialpädagog:innen sowie Erziehungswissenschaftlicher:innen mit Schwerpunkt Sozialpädagogik (Dipl./B.A./M.A. bzw. Dipl-Päd. oder B.A. M.A. EW mit Schwerpunkt SozPäd./SozArb.). Diese sollten in unterschiedlichen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe tätig sein.

Der Aufruf zur Teilnahme erfolgte bundesweit über einschlägige Emailverteiler und soziale Netzwerke wie Facebook und Instagram[2]. Da insbesondere das Bundesland Hessen im Fokus der Untersuchung stand, lag der Schwerpunkt bei der Akquise von Teilnehmenden auf Professionellen, welche in Hessen beruflich tätig und/oder wohnhaft sind. Hierzu wurden regionale Netzwerke und Träger Sozialer Arbeit angesprochen, um zusätzlich Teilnehmende zu finden.

Die Teilnehmenden erhielten ein Formular, mit dem sie ihre informierte Einwilligung für die DSGVO-konforme Erhebung, Speicherung und Verarbeitung ihrer Daten erteilten[3]. Sie wurden um die Einreichung eines Lebenslaufs vor dem Interview gebeten, um die Rekonstruktion der berufsbiografischen Stationen zu erleichtern.

Die Teilnehmenden konnten frei entscheiden, wo und wie die Interviews durchgeführt wurden (zu Hause, auf Arbeit, an der Hochschule) und wie (face-to-face vor Ort oder online über ein durch ein Passwort geschütztes Webex-Meeting). Die Durchführung der Interviews auch online erlaubte den Einbezug des gesamten Bundesgebiets.

Die Interviews wurden als episodische Interviews (Flick 2011) geführt, die eine Kombination von Erzählung und offener Befragung darstellen. Episodisches Wissen wird hierbei über Erzählanstöße und Erzählungen generiert, während semantisches Wissen zu Begriffen und Sachverhalten über offene Fragen und Antworten erhoben wird.


© Shutterstock | Pressmaster

Der Interviewleitfaden wurde in mehreren Forschungswerkstätten entwickelt und gliederte sich in drei Teile:

1. Erzählstimulus („Können Sie mir erzählen, wie war das so, als Sie die ersten Überlegungen hatten, in der Sozialen Arbeit zu arbeiten, und wie es dann bis heute weiterging?“)
2. Immanente Nachfragen („Wie ist es zu (…) gekommen? Wie ging es dann weiter? Wie war das für Sie?“)
3. Exmanente Nachfragen zu den interessierenden Forschungsthemen (z. B. Coming-Out, Out-Sein auf der Arbeit, Diskriminierungserfahrungen und Bewältigungen, professionelle Kompetenzen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, und Regenbogenkompetenz ...)[4]

2 Siehe Anhang „Online-Aufruf Teilnahme“
3 Siehe Anhang „Datenschutzvereinbarung“

4 Das vollständige Erhebungsinstrument ist einzusehen im Anhang unter „Erhebungsinstrument QueerProf“.



3.2. SAMPLE – WER WURDE BEFRAGT?

Es gingen insgesamt 27 Anfragen zur Teilnahme an der Studie ein. An der Teilnahme Interessierte wurden vorab um Mitteilung soziodemografischer Daten wie Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Arbeitsort und Arbeitsfeld gebeten, um ein möglichst kontrastreiches Sample im Sinne des theoretical samplings (Dimbath/Ernst-Heidenreich/Roche 2018) zu erstellen. Ziel war es, möglichst viele Selbstdefinitionen der LSBTIQ*-Community abzubilden. Insgesamt wurde somit ein Sample aus 17 Teilnehmenden gebildet. Von diesen 17 durchgeführten Interviews wurden 16 nach der Auswertung mit einbezogen. Hintergrund des Ausschlusses eines Interviews waren technische Störungen während der Aufzeichnung. Acht der 16 interviewten Fachkräfte und damit die Hälfte des Samples stammten aus Hessen und bilden somit den regionalen Schwerpunkt der Studie. Die übrigen Interviewten stammen aus Nordrhein-Westfalen (2), Rheinland-Pfalz (2), Baden-Württemberg (3) und Sachsen (1) und ermöglichten so eine regionale Kontrastierung mit Teilnehmenden aus benachbarten und weiteren Bundesländern. Die untenstehende Tabelle gibt einen zusammenfassenden Überblick über das der Auswertung zugrundeliegende Sample.

	Persönliche Merkmale	Anzahl der Interviews
Geschlechtliche Selbstpositionierung	cis-weiblich	7
	cis-männlich	6
	non-binär/trans*	3 (trans*männlich, trans*weiblich, non-binär*)
Sexuelle Orientierung/ Selbstpositionierung	lesbisch	1
	bisexuell	5 (cis-weiblich)
	schwul	5
	queer-heteroromantisch	1
	pansexuell	2 (cis-männlich, non-binär*)
Alter	bis 30 Jahre	6
	31 bis 40 Jahre	6
	41 bis 50 Jahre	1
	51 bis 60 Jahre	3
Berufserfahrung	bis 5 Jahre	5
	6 bis 10 Jahre	6
	11 bis 20 Jahre	1
	ab 21 Jahre	5

Tabelle 1: Überblick Sample (n=16), eigene Darstellung

Der Großteil der Teilnehmenden bewegte sich in der Altersspanne bis zu 40 Jahren (n=12), dementsprechend verfügten die meisten Teilnehmer:innen im Sample über 5 bis 10 Jahre Berufserfahrung in der Sozialen Arbeit. Ebenso waren im Sample auch fünf Personen, welche 20 Jahre und mehr Berufserfahrung in der Sozialen Arbeit gesammelt haben, wie die Abbildungen 2 und 3 darstellen.

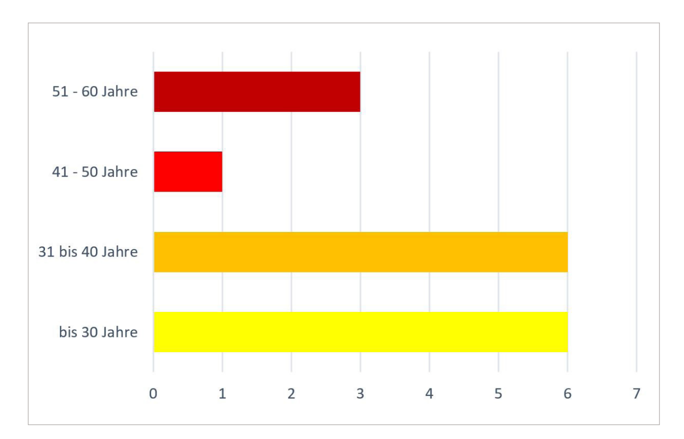


Abbildung 2: Sample nach Altersgruppen (n=16), eigene Abbildung

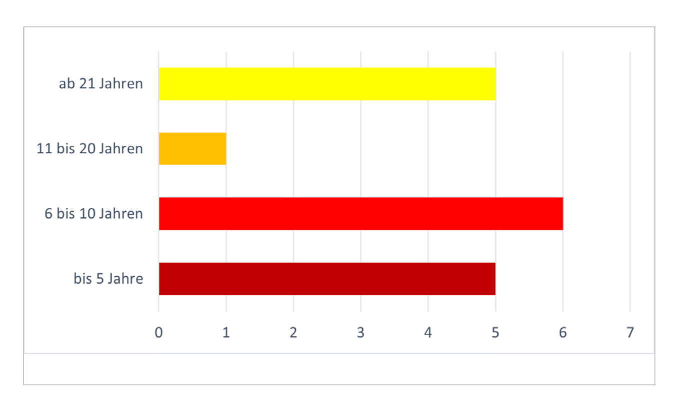


Abbildung 3: Sample nach Berufserfahrung in Jahren (n=16), eigene Abbildung

Wie aus Abbildung 4 hervorgeht, entspricht das Sample somit der Geschlechterstruktur in der Bundesrepublik Deutschland (vgl. Statistisches Bundesamt 2021).

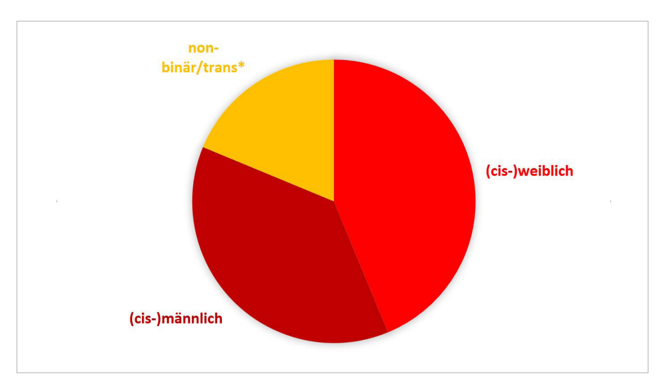


Abbildung 4: Geschlechtliche Selbstpositionierung der Teilnehmenden im Sample (n=16), eigene Abbildung

Hinsichtlich der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Selbstpositionierung waren insbesondere schwule (cis-)Männer sowie bisexuelle Frauen im Sample vertreten. Eine lesbische Frau nahm an der Studie teil und drei Personen definierten sich selbst als non-binär, wie Abbildung 5 zeigt. Dies lässt sich dahingehend erklären, als dass insbesondere bisexuelle Männer häufig nicht out sind und sich auch eher „verstecken", als dies schwule Männer tun. Bei weiblicher Homosexualität zeigt sich dahingehend ein anderes Bild. Hier liegt die (Un-)Sichtbarkeit lesbischer Frauen insgesamt an den gesellschaftlichen Annahmen zu weiblicher Sexualität. Bisexuelle Frauen müssen sich nicht als bisexuell outen, wenn sie eine heterosexuelle Beziehung führen (vgl. Dworkin 2013, S. 31 ff.).

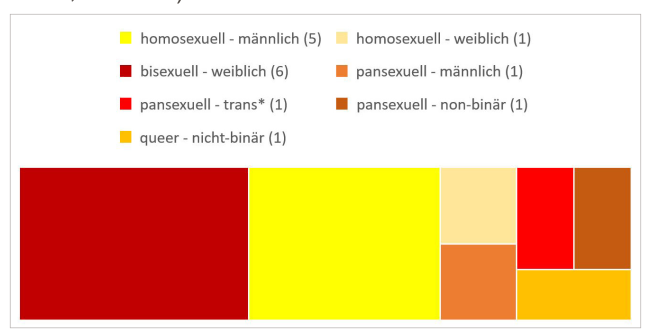


Abbildung 5: Sexuelle Orientierung (Selbstzuschreibungen) und geschlechtliche Selbstpositionierung im Sample (n=16), eigene Abbildung

Im Sample wurden unterschiedliche Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe berücksichtigt (siehe Abbildung 6). Die Teilnehmenden sind sowohl bei freien Trägern als auch öffentlichen Trägern angestellt und decken somit einen Großteil der im SGB VIII geregelten Maßnahmen ab. Teil III des SGB VIII – die Kindertagespflege und Arbeit in Kindertagesstätten – wurde im Sample nicht berücksichtigt, da es sich hierbei nicht um ein klassisches Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit, sondern der Elementarpädagogik handelt, in dem im Schwerpunkt staatlich anerkannte Erzieher:innen tätig sind, welche u. a. andere Ausbildungs- und Wissensgrundlagen als Sozialarbeiter:innen/Sozialpädagog:innen aufweisen. Zudem unterscheidet sich die berufliche Praxis hinsichtlich der Rahmenbedingungen und des Tätigkeitsprofils von anderen Maßnahmen im SGB VIII, was eine eigene, in sich geschlossene Forschungsfragestellung aus Sicht der Autor:innen erfordert. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über das Sample hinsichtlich der Tätigkeitsfelder. Die verwendeten Abkürzungen dienen gleichzeitig der Zuordnung des Materials zu den einzelnen Tätigkeitsbereichen.

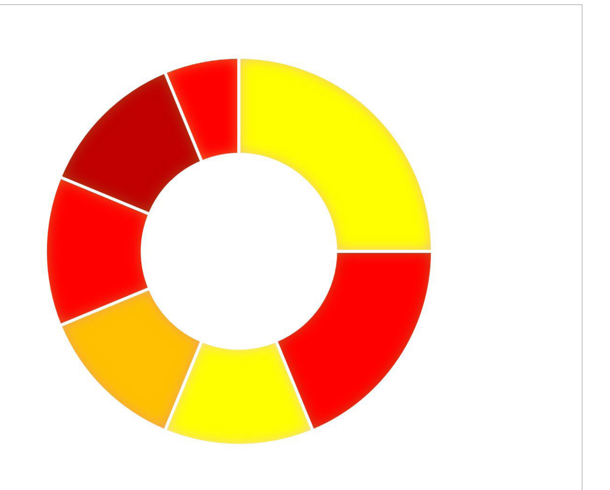


Abbildung 6: Verteilung des Samples nach Tätigkeitsfeldern in der Kinder- und Jugendhilfe, eigene Abbildung

3.3. AUSWERTUNG DER INTERVIEWS

Die überwiegende Mehrheit der Interviews dauerte eine Stunde (das kürzeste eine halbe Stunde, das längste eineinhalb Stunden). Sie wurden entweder über Webex-Meetings selbst oder über ein externes Aufnahmegerät aufgezeichnet.

Die Interviews wurden nach TIQ (Ralf Bohnsack) transkribiert[6], anonymisiert und anschließend computergestützt in MAXQDA ausgewertet (Kuckartz 2018). Die Analyse orientierte sich an der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Udo Kuckartz und folgt einem deduktiv-induktiven Vorgehen der Kategorienbildung (Kuckartz 2018, S. 95 ff.). Das Kategoriensystem wurde dementsprechend aus den beschriebenen theoretischen Ausgangspunkten deduktiv gebildet, so z. B. Verlaufs- bzw. Stationskategorien, thematische (Haupt-)Kategorien, theoretische Kategorien in Anlehnung an das theoretische Konzept der Diskriminierung von Scherr sowie die Bewältigungsstrategien von Baer/Fischer und das Konzept der Regenbogenkompetenz von Ulrike Schmauch. Gemeinsam mit Studierenden wurde im Rahmen eines Lehrforschungsprojektes die Hälfte des Materials probecodiert. Dieses sogenannte konsensuelle codieren hatte zum Ziel, die Kategorien induktiv zu verfeinern und auszudifferenzieren (Kuckartz 2018, S. 105). Ausgehend von diesem Kategoriensystem wurde ein Kategorienhandbuch bzw. -leitfaden erstellt, in dem alle Kategorien und ihre Beschreibungen sowie Anweisungen für die Codierenden enthalten sind (Kuckartz 2018, S. 38 ff.).

Anhand des so überarbeiteten Kategoriensystems und Codierleitfadens wurde das gesamte Material durch die Verfasser:innen codiert.

Die Analyse und Systematisierung des Interviewmaterials erfolgten dann anhand der verschiedenen Kategorien. Zusätzlich entstandene induktive Kategorien während dieses Vorganges (in-vivo-codes) wurden an das gesamte Material angelegt.

Parallel zum Codierprozess wurden auf Basis der eingereichten Lebensläufe und der Interviewtranskripte chronologische Übersichten der biografischen Rahmendaten erstellt und in Anlehnung an Gabriele Rosenthal die Interpretation des gelebten Lebens in Projektwerkstätten durchgeführt (Rosenthal 2015; Rosenthal/Worm 2018). Hieran waren neben den beiden Verfasser:innen der Studie zwei studentische Hilfskräfte, Claudia Bernhard und Julia Maria Haas, beteiligt. Dieser Schritt erlaubte, eine Kontextualisierung zentraler biografischer Ereignisse und die Bildung von Hypothesen über „die biografische Bedeutung dieser Ereignisse zum lebensgeschichtlichen Zeitpunkt und in der entsprechenden Lebensphase zu bilden“ (Schulze 2020, S. 8). Das fokussiert auf die Frage, „welche biografischen Bedeutungen ein spezifisches Erlebnis in einem bestimmten Lebensalter vor dem Hintergrund der bisher erlebten Erfahrungen und in der jeweiligen historischen und gesellschaftlichen Rahmung gehabt haben könnte“ (ebd.).

6 Eine Legende der verwendeten Symbole und Transkriptionsregeln findet sich im Anhang unter „Transkriptionsregeln“



4. ZENTRALE ERKENNTNISSE

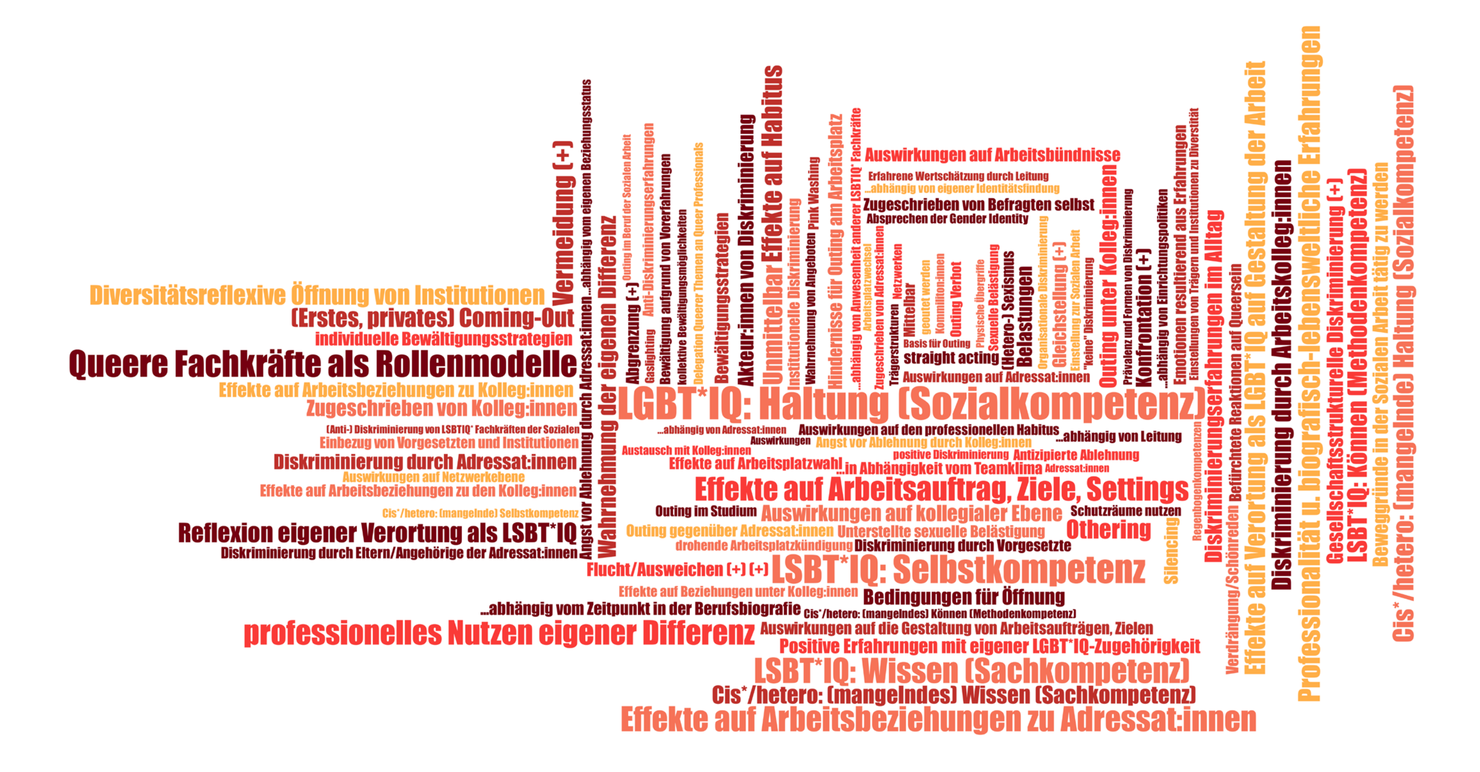


Abbildung 7: Codewolke Auswertungsprozess gesamt, eigene Abbildung

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse und Befunde der Studie zusammenfassend dargestellt. Diese Darstellung gliedert sich nach den drei identifizierten Hauptthemenbereichen:

- Diskriminierung, Auswirkung, Bewältigung;
- Out and proud – Erfahrungen im Umgang mit dem Outing sowie
- Queere Fachkäfte und deren Beiträge zur queeren Professionalität

Eine ausführliche Darstellung aller Befunde und Erkenntnisse zu den Themen Diskriminierung queerer Fachkräfte, den Auswirkungen und der Bewältigung findet sich in Kapitel 5. Erfahrungen und Strategien im Umgang mit der Sichtbarkeit queerer Fachkräfte in Organisationen werden im Kapitel 6 entlang der Interviews vorgestellt. Inwieweit queere Fachkräfte tatsächlich über Regenbogenkompetenzen verfügen und queere Professionalität in Bezug auf einen postheteronormativen Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zeigen, wird in Kapitel 7 entlang der Erkenntnisse aus den Interviews rekonstruiert.

4.1. DISKRIMINIERUNGEN – AUSWIRKUNGEN – BEWÄLTIGUNGEN

4.1.1. Formen und Ausmaß der Diskriminierungen

Queere Fachkräfte erleben ein breites **Spektrum unterschiedlicher Formen der Diskriminierung**. Dieses reicht von einem expliziten Outing-Verbot und drohenden Arbeitsplatzkündigungen über Prozesse des Othering durch Adressat:innen, Kolleg:innen und Vorgesetzte bis hin zu einer Delegation der Verantwortlichkeit für die Themen Geschlecht, sexuelle Orientierung und Sexualität im Allgemeinen.

- In konfessionellen Einrichtungen liegt eine organisationale Diskriminierung „per Gesetz“ vor, da nicht-heterosexuelle und/oder nicht-cis-geschlechtliche Fachkräfte arbeitsrechtlich legal aufgrund ihrer geschlechtlichen Selbstpositionierung oder ihres sexuellen Begehrens gekündigt werden können **(Kündigung als gesetzliche Diskriminierung durch konfessionelle Organisationen)**.
- Queere Fachkräfte antizipieren und erfahren organisationale Benachteiligungen bei der Vergabe von Arbeitsplätzen, insbesondere bei konfessionellen Trägern, aufgrund ihrer sexuellen und ge-

schlechtlichen Selbstpositionierung **(Ablehnung bei Einstellungen als gesetzlich legitimierte Diskriminierung durch konfessionelle Organisationen)**.

- Träger, Leitungen und Kolleg:innen sprechen indirekte oder direkte Outing-Verbote in Verbindung mit einer drohenden Arbeitsplatzkündigung aus und nötigen queere Fachkräfte so zum „Straight-Acting“ oder zur „Vermeidung“ als Strategien der Bewältigung **(Outing-Verbote)**, was wiederum mentalen Stress auslösen kann.
- Fachkräfte berichten von organisationaler Diskriminierung seitens Kooperations- und Netzwerkpartner:innen, die queere Kolleg:innen als fachlich ungeeignet im eigenen Arbeitsfeld ansehen **(Diskriminierung durch Kooperationspartner:innen)**.
- Queere Fachkräfte werden z.T. sexualisiert und erleben Grenzüberschreitungen von Leitungen, Kolleg:innen und Adressat:innen in Form unangemessener privater Fragen nach Sexualität, Beziehungsstatus und Lebensweisen oder auch durch physische Berührungen im Intimbereich z.B. seitens der Adressat:innen, um zu testen, ob die Fachkraft schwul ist **(Sexualisierung der Fachkraft)**.
- Einigen queeren Fachkräften wird eine potentielle sexuelle Übergriffigkeit gegenüber Schutzbefohlenen unterstellt. Die diskriminierende Verknüpfung mit sexueller Übergriffigkeit gegenüber Schutzbefohlenen wird sowohl von Frauen* als auch Männern* im Sample beschrieben **(Unterstellungen von (sexuellen) Grenzüberschreitungen)**.
- Queere Fachkräfte weisen eine spezifische Verletzbarkeit auf, da ihre sexuelle Orientierung jederzeit als flexible Ressource gegen sie gerichtet werden kann, um sie fachlich zu diskreditieren **(Heterosexismus als flexible Macht-Ressource)**.
- Institutionelle Praxen der Geschlechtertrennung und der Schutzräume werden durch nicht-cis-geschlechtliche und/oder nicht-heterosexuelle Fachkräfte in Legitimationsprobleme gebracht mit der Folge, dass queere Fachkräfte als konzeptionell ungeeignet diskriminiert werden **(konzeptionelle Diskriminierung durch heteronormative Geschlechtertrennung)**.

4.1.2. Auswirkungen der Diskriminierungen

Die antizipierten oder erfahrenen Diskriminierungen wirken sich zum einen auf queere Fachkräfte als Arbeitnehmer:innen aus. Zum anderen zeigen die Interviews deutlich, wie sich Diskriminierungen auch im professionellen Handeln der Fachkräfte in Bezug auf die professionelle Erbringung der Angebote sowie die Herstellung und Aufrechterhaltung von Arbeitsbeziehungen zu Kolleg:innen, Adressat:innen und Kooperationspartner:innen niederschlagen.

- Diskriminierungen werden als zu bewältigender Minderheitenstress erfahren und wirken sich deutlich auf queere Fachkräfte als Arbeitnehmer:innen aus in Bezug auf Arbeitsplatzzufriedenheit, Wohlbefinden und mentale Gesundheit **(Einschränkung von (mentaler) Gesundheit und Arbeitsplatzzufriedenheit)**.
- Fachkräfte, die sich mit einem Outing-Verbot konfrontiert sehen und daher zu Strategien der „Vermeidung“ oder des „Straight-Acting“ greifen müssen, berichten von erheblichen mentalen und gesundheitlichen Belastungen **(Outing-Verbot und Straight-Acting als distale Stressoren)**.
- Ablehnende und diskriminierende Haltungen oder Handlungen der Kolleg:innen oder Vorgesetzten führen zu einer mangelnden Integration in Teamstrukturen und untergraben eine vertrauensvolle, professionelle Arbeit **(Einschränkungen in der kollegialen Zusammenarbeit)**.
- Erfahrene und antizipierte Diskriminierungen führen häufig auch zu späteren Arbeitsplatzwechseln, da sich die befragten Fachkräfte sowohl persönlich als auch professionell am Arbeitsplatz eingeschränkt erleben **(Erzwungene Arbeitsplatzwechsel)**.
- Bewältigen Fachkräfte erfahrene und antizipierte Diskriminierungen mit Vermeidungsstrategien, kommt es zu Einschränkungen in der professionellen Authentizität. In der Folge kann dies zu Schwierigkeiten in der Herstellung professioneller Arbeitsbündnisse mit Adressat:innen und Kolleg:innen sowie Netzwerk- und Kooperationspartner:innen führen, wenn queere Fachkräfte distanzierter wahrgenommen werden **(Einschränkungen professioneller Authentizität und Arbeitsbündnisse)**.
- Gehen Diskriminierungen von Kolleg:innen oder Kooperationspartner:innen aus, können queere

Fachkräfte wichtiges soziales Kapital in Form von fachlicher Austauschbeziehungen, Einsatzorten, Fällen, Fachleistungsstunden bis hin zum kompletten Arbeitsvertrag, wenn sie im Feld aufgrund der Skepsis wichtiger Stakeholder als nicht einsatzfähig gelten, verlieren **(Verlust professioneller Ressourcen)**.

- Im Einzelfall führen Diskriminierungen auch zu Einschränkungen in der professionellen Arbeit in Bezug auf Arbeitsaufträge und Ziele, wenn queeren Fachkräften die Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Fallarbeit untersagt wird. Diskriminierungen queerer Fachkräfte wirken sich dann direkt auf die professionelle Tätigkeit aus **(Auswirkungen auf Arbeitsaufträge und Ziele)**.

4.1.3. Bewältigung der Diskriminierungen

Bei der Frage, wie queere Fachkräfte die antizipierten oder erfahrenen Diskriminierungen bewältigen, lassen sich grundsätzlich **Faktoren, die mit anderen Personen, der Einrichtung und den Rahmenbedingungen verbunden sind, und individuelle Bewältigungsstrategien der Person** unterscheiden. Beides interagiert miteinander. So ist die Wahl der jeweils situativ verwendeten Bewältigungsstrategie abhängig von Kontextfaktoren wie dem Einrichtungsklima, der Teamatmosphäre, unterstützenden oder diskriminierenden Kolleg:innen, Leitungskräften und/oder Adressat:innen.

- Als hilfreich erachten die Befragten eine Team- oder Organisationskultur, die sensibel und offen für eine sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in allen möglichen Formen ist **(Diversitätssensible Team- und Organisationskultur)**.
- Vertraute Kolleg:innen und Ansprechpersonen stellen zentrale Ressourcen zur Bewältigung von Diskriminierungen dar **(vertraute Kolleg:innen als Bewältigungsressource)**.
- Diversitätssensible Adressat:innen, die z. B. selbst homonegative Äußerungen kritisieren und richtigstellen, sind ebenfalls eine Unterstützung für queere Fachkräfte **(diversitätssensible Adressat:innen)**.
- Sichtbare queere Kolleg:innen sind für die Befragten nicht nur Ausweis einer diversitätssensiblen Organisationskultur. Sie stellen auch konkrete Rollenmodelle oder Reflexionspartner:innen in der Organisation für die Befragten als Ressource für die Prävention oder Bewältigung von Diskriminierung dar **(sichtbare queere Kolleg:innen)**.
- Die Befragten betonen die Wichtigkeit der Communities als Schutzraum und Ressource zur Verarbeitung von Diskriminierungen und Min-


© Shutterstock | Rawpixel.com



derheitenstress **(queere Community und Beratungsstellen als Ressource)**.

- Diversitätssensible Leitungskräfte, die queere Fachkräfte im Falle einer Diskriminierung konkret unterstützen (Interventionen, Organisation von Unterstützung z. B. Weiterbildung, Supervision etc.), sind für die Bewältigung und Prävention von Diskriminierung von großer Wichtigkeit für die Befragten **(Unterstützung durch Leitung und Vorgesetzte)**.
- Viele Fachkräfte nutzen, insbesondere um sich vor möglichen Vorwürfen von (sexuellen) Grenzüberschreitungen abzusichern, die Teamstruktur und kollegiale Beratung **(Unterstützung durch Teamarbeit und kollegiale Beratung)**.
- Da konfessioneller Trägerschaft eine gesetzliche Diskriminierung queerer Fachkräfte erlaubt ist, grenzen sich einige Befragte grundsätzlich von konfessionellen Trägern oder der Kirche als Institution ab **(Abgrenzung zu konfessionellen Trägern)**.
- Um Diskriminierungen zu beenden oder Strategien des Straight-Actings nicht mehr anwenden zu müssen, wechseln die Befragten aktiv den Arbeitsplatz, den Träger oder das Handlungsfeld **(Arbeitsplatzwechsel als Bewältigung)**.
- Die erfahrenen und antizipierten Diskriminierungen führen v. a. zu Beginn der eigenen Berufsbiografie dazu, Strategien wie Straight-Acting oder Vermeidung zu nutzen, um unsichtbar zu bleiben. Diese führen jedoch häufig zu erheblichen (mentalen und gesundheitlichen) Belastungen.
- Die Befragten wenden als individuelle Strategie z. T. Straight-Acting an, um Diskriminierungen zu entgehen, bis hin zu ganzen Coverstories mit Blick auf ihren Beziehungsstatus und die Gestaltung ihres Privatlebens **(Straight-Acting als Bewältigungsstrategie)**.
- Vermeidung der Themen Liebe, Sexualität, Partnerschaft oder Freizeitaktivitäten wird ebenfalls als Strategie zu Verhinderung und Reduktion von Diskriminierung genutzt **(Vermeidung als Bewältigungsstrategie)**.
- Die Fachkräfte schildern auch Abgrenzung durch die bewusste Trennung von Berufs- und Privatleben als eine Strategie. Diese entspringt z. T. einer bewussten Nähe-Distanz-Gestaltung, die die Befragten fachlich begründen und die sich auch auf andere Themen und Lebensbereiche von ihnen als Privatperson erstreckt **(Abgrenzung als Bewältigungsstrategie)**.
- Die Konfrontation im Sinne eines offenen bis offensiven Umgangs mit der eigenen nicht-heterosexuellen und/oder nicht-cis-geschlechtlichen Positionierung stellt ebenfalls eine mögliche Bewältigungsstrategie für einen Teil der Befragten dar. Diese Strategie ist nutzbar, wenn Fachkräfte als queere Fachkräfte in der Organisation sichtbar werden wollen und können. Sie erlaubt den Fachkräften nicht nur eine Stellungnahme in eigener Sache, sondern ermöglicht im Dialog mit Kolleg:innen oder Adressat:innen auch, Regenbogenkompetenzen einzusetzen und weiterzuentwickeln. Zugleich wird das Gegenüber kritisch auf noch bestehende Diskriminierungen und Ungleichheiten hingewiesen. Im besten Falle wird hierüber ein gemeinsames Lernen und ein Betrag zu einer diversitätssensiblen Öffnung der Organisation möglich **(Konfrontation als Bewältigungsstrategie)**.
- Die Strategie der Gleichstellung zeichnet sich durch einen selbstverständlichen Umgang und eine aktive Gleichstellung aller Geschlechter und Orientierungen in Haltung, Sprache und Handlung aus. Im Sinne der postheteronormativen Sichtweise wird eine Gleichstellung im Handeln und im Wissen um immer noch bestehende Ungleichheiten vorweggenommen. Diese Strategie erlaubt es, das Gegenüber eher indirekt auf heteronormative Sichtweisen hinzuweisen, ein gemeinsames Lernen zu ermöglichen und so im besten Falle einen Beitrag zu einer diversitätssensiblen Öffnung der Organisation zu leisten **(Gleichstellung als Bewältigungsstrategie)**.



4.2. OUT AND PROUD?! – ERFAHRUNGEN UND STRATEGIEN IM OUTING



Ob und wenn ja wie queere Fachkräfte am Arbeitsplatz mit ihrer bisexuellen, pansexuellen, lesbischen oder schwulen Orientierung und ihrer trans*, inter* oder nicht-binären Geschlechtlichkeit gleichberechtigt neben heterosexueller Orientierung und cis-geschlechtlicher Positionierung sichtbar sein wollen und können, lässt sich auf einer diachronen Dimension (Zeit, Gesellschaft und Biografie) darstellen:

- Der Umgang mit dem eigenen Outing am Arbeitsplatz hängt maßgeblich mit der Generationenlagerung und dem jeweils wahrgenommenen gesellschaftlichen Klima zusammen: Die Befragten unterscheiden deutlich zwischen den 1990er und den 2000er Jahren mit einem zu Beginn repressiven Klima der Pathologisierung und Kriminalisierung sowie der späteren Liberalisierung. Eine weitere Unterscheidung wurde zwischen den 2010er und 2020er Jahren mit einer weitgehenden rechtlichen Gleichstellung, einem Rückgang der offenen Diskriminierung bei gleichzeitigem Fortbestehen subtiler Formen der Ablehnung und Benachteiligung getroffen **(diachrone Dimension – Gesellschaft)**.
- Der Umgang mit dem eigenen Outing hängt unter anderem vom Zeitpunkt in der eigenen Berufsbiografie ab: Viele Fachkräfte vermeiden ein Outing zu Beginn der eigenen Berufskarriere, wenn sie über wenig berufliche Erfahrung verfügen und daher auf dem Arbeitsmarkt weniger als „gestandene“ Fachkräfte mit entsprechend geringeren Chancen auf Stellen angesehen werden **(diachrone Dimension – Zeit in der eigenen (Berufs-) Biografie)**.
- Die Sichtbarkeit queerer Fachkräfte wird daneben von unterschiedlichen Faktoren in der Organisation und dem Träger moderiert:

  1. Organisations(kulturelle) Politiken
  2. Leitung
  3. Sichtbare queere Kolleg:innen oder Vorgesetzte
  4. Teamklima
  5. Adressat:innen
  6. Kolleg:innen
  7. Eigener Beziehungsstatus
  8. Status der eigenen geschlechtlichen Selbstzuordnung

- Organisations- (kulturelle) Politiken stellen einen wesentlichen Faktor für Sichtbarkeit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt dar. So verhindert die gesetzlich erlaubte, teils strukturell verankerte Diskriminierung queerer Fachkräfte als Arbeitnehmer:innen eine selbstverständliche Sichtbarkeit dieser sowohl im Studium und in der Ausbildung in konfessionellen Organisationen als auch in der Praxis der Kinder- und Jugendhilfe in konfessionellen Trägerschaften **(Organisations-(kulturelle) Politiken)**.
- Diversitätssensible und unterstützende Vorgesetzte ebenso wie geoutete Kolleg:innen stellen zentrale Schlüssel- und Machtpersonen dar, um ein Outing queerer Fachkräfte zu unterstützen oder zu verhindern **(Leitung und sichtbare queere Kolleg:innen oder Vorgesetzte)**.
- Ein offenes Teamklima, in dem Vielfalt von der Vielfalt aus gedacht wird, kann Sichtbarkeit erhöhen. Erleben oder antizipieren queere Fachkräfte dagegen christliche und/oder konservative Einstellungen der Teamkolleg:innen, entscheiden sie sich meist gegen ein Outing im Team **(Teamklima)**.
- Gleiches gilt für die Haltung der Adressat:innen. Erleben Fachkräfte Diskriminierungen der Adressat:innen untereinander und gegenüber den Fachkräfte entscheiden sie sich überwiegend gegen eine Sichtbarkeit als queere Fachkraft. Zum Teil wird ihnen dies auch von Kolleg:innen geraten oder von Vorgesetzten vorgeschrieben (siehe Abschnitt „Diskriminierungen – Auswirkungen – Bewältigungen“). Umgekehrt erleben Fachkräfte auch eine diskriminierungskritische Haltung und klare Positionierung der Adressat:innen gegen eine heteronormative Diskriminierung nicht-heterosexueller und/oder nicht-cis-geschlechtlicher Selbstpositionierung, die die Fachkräfte als unterstützend erfahren **(Adressat:innen)**.



- Die Frage der Sichtbarkeit hängt zentral auch vom Umgang der Kolleg:innen und Vorgesetzten mit Diskriminierungsvorfällen ab. Intervenieren die Kolleg:innen, beziehen sie klar Stellung und zeigen sie sich als Verbündete mit den queeren Kolleg:innen, so fördert dies eine klare fachliche Haltung innerhalb des Teams und der Organisation in Bezug auf Diversitätssensibilität und eine Orientierung an menschenrechtlichen Werten der Würde und Gleichstellung **(Kolleg:innen)**.

- Ob queere Fachkräfte innerhalb der Organisation gegenüber Kolleg:innen, Leitung und Adressat:innen sichtbar werden, hängt nicht zuletzt auch vom eigenen Beziehungsstatus ab. Sind sie aktuell nicht in einer festen Partner:innenschaft, verzichten viele Fachkräfte darauf, als queer sichtbar zu werden. Zudem werden bisexuelle Fachkräfte während einer Partner:innenschaft mit dem vermeintlichen „anderen" Geschlecht als heterosexuell wahrgenommen **(eigener Beziehungsstatus)**.
- Ähnliches gilt mit Blick auf den Status der eigenen geschlechtlichen Selbstzuordnung **(Status der eigenen geschlechtlichen Selbstzuordnung)**.

4.3. QUEERE FACHKRÄFTE UND IHRE BEITRÄGE QUEERER PROFESSIONALITÄT

- Queere Fachkräfte verfügen in unterschiedlichem Ausmaß über Regenbogenkompetenzen. Je nach Dauer der Berufstätigkeit, Generationslagerung, eigener fachlicher Weiterbildung und persönlichen Bezügen zur Community bilden alle der Befragten im Laufe ihrer Berufsbiografie Sach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenz in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt **(Regenbogenkompetenz queerer Fachkräfte)** aus.
- Sichtbare queere Fachkräfte stellen eine wichtige Ressource für Kolleg:innen, die Organisation sowie Kooperationspartner:innen dar. Sie bringen ihre Sachkompetenz als Expertise zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Form von kollegialer Beratung, neuen Sichtweisen in der kollegialen Fallberatung und Fallsupervision, als Ansprechpersonen für sexuelle und geschlechtliche Vielfaltsthemen in der Organisation und auch in der Kooperation mit anderen fachlichen Netzwerkpartner:innen ein **(Sachkompetenz – queere Fachkräfte als Expert:innen)**.
- Fachkräfte engagieren sich sowohl über eine hauptamtliche Tätigkeit als auch fachpolitisches Engagement in den Communities und politischen Parteien und setzen ihre Sachkompetenz gezielt ein (Verknüpfung von Sachkompetenz und **(fach-) politischem Engagement)**.
- Die Zuschreibung von Sachkompetenz an queere Fachkräfte aufgrund ihrer eigenen Zugehörigkeit zu sexuellen und/oder geschlechtlichen Minderheiten wird zuweilen jedoch auch kritisch als Othering und Weigerung der heterosexuellen und/oder cis-geschlechtlichen Kolleg:innen betrachtet, sich selbst zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt fachlich weiterzubilden **(Kritik an der Delegation sexueller und geschlechtlicher Vielfalt an queere Fachkräfte)**.
- Einige der Befragten bringen ihre Sachkompetenz zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Sinne eines Diversity Managements von sich aus ins Team ein. In der Folge ergeben sich fachliche Zuständigkeiten queerer Fachkräfte für queere Adressat:innen, die entweder explizit im Team abgesprochen werden oder sich im Laufe der Zeit implizit ergeben **(Sachkompetenz – Fallzuständigkeiten)**.
- Sind die Fachkräfte gegenüber den Adressat:innen in der Organisation sichtbar, werden sie z. T. gezielt auch von Adressat:innen selbst als Ansprechpersonen ausgewählt **(Sachkompetenz – Ansprechperson für Adressat:innen)**.
- Queere Fachkräfte dekonstruieren unter Rückgriff auf sozialpädagogische Methoden Geschlechtsstereotype in der Zusammenarbeit mit Kolleg:innen und Adressat:innen **(Methodenkompetenz – postheteronormative Pädagogik)**.
- Queere Fachkräfte nutzen sowohl spezifische methodische Ansätze (z. T. Coming-Out-Beratung, Gruppenangebote, Safe Spaces, diversitätsbewusste Pädagogik) als auch eine Netzwerk- und Verweisungskompetenz (von Spiegel 2018) unter Rückgriff auf Community-Ressourcen und -Netzwerke **(Methodenkompetenzen – spezifische Methoden-, Netzwerk-, und Verweisungskompetenz)**.

- Viele der Befragten betonen die Bedeutung inklusiver und gendergerechter Sprache als methodische Kompetenz, die Vielfalt von der Vielfalt her zu denken und diese so im beruflichen Handeln auch sichtbar zu machen **(Methodenkompetenz – Sprache)**.

- Queere Fachkräfte können ihre Erfahrungen als Angehörige sexueller und geschlechtlicher Min-

derheiten in der beruflichen Arbeit tatsächlich fallspezifisch verwenden, um Zugang zu Menschen mit anderen Ausgrenzungserfahrungen herzustellen **(Sozialkompetenz)**.

- Die Befragten nutzten die eigene queere Lebensweise, um heteronormative Bilder von Beziehungen, Sexualität und Familie zu dekonstruieren und so vermeintliche Normalitäten kritisch mit den Adressat:innen im Sinne einer postheteronormativen Pädagogik zu hinterfragen **(Sozialkompetenz – postheteronormative Pädagogik)**.
- Sind Fachkräfte auch gegenüber den Adressat:innen als nicht-heterosexuelle und/oder nicht-cisgeschlechtliche Menschen sichtbar, so stellen sie als Rollenmodelle und Ansprechpersonen eine wichtige Ressource für queere Adressat:innen dar **(Selbstkompetenz: queere Fachkräfte als Rollenmodelle für Adressat:innen)**.
- Die Befragten bewegen sich im Spannungsfeld, Unterschiede in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt auch zwischen heterosexueller Mehrheitsgesellschaft und sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten nicht zu überschätzen. Hier würden Besonderheiten des Aufwachsens in einer heteronormativen Gesellschaft überbetont und queere Menschen permanent als „Andere" konstruiert.
- Zugleich muss ein unkritisches „Alles schön bunt hier" (Scherr 2008) vermieden werden. Eine solche Haltung könnte dazu führen, dass spezifische Herausforderungen nicht als solche erkannt werden und Hilfen in der Folge weniger bedarfsgerecht sind.

5. DISKRIMINIERUNGEN – AUSWIRKUNGEN – BEWÄLTIGUNG

Auswirkungen auf Arbeitsbündnisse
Auswirkungen auf kollegialer Ebene
Diskriminierung durch Adressat:innen Institutionelle Diskriminierung
Anti-Diskriminierungserfahrungen Diskriminierung durch Vorgesetzte Othering Verdrängung/Schönreden
Auswirkungen auf den professionellen Habitus
Antizipierte Ablehnung Diskriminierung durch Eltern/Angehörige der Adressat:innen Prävalenz und Formen von Diskriminierung
geoutet werden
Arbeitsplatzwechsel Auswirkungen Angst vor Ablehnung durch Adressat:innen (Anti-) Diskriminierung von LSBTIQ* Fachkräften der Sozialen
positive Diskriminierung
Auswirkungen auf Netzwerkebene Konfrontation (+) kollektive Bewältigungsmöglichkeiten
Gaslighting Organisationale Diskriminierung
Bewältigungsstrategien Pink Washing Einbezug von Vorgesetzten und Institutionen drohende Arbeitsplatzkündigung
Physische Übergriffe Sexuelle Belästigung Vermeidung (+) Schutzräume nutzen "keine" Diskriminierung
Unmittelbar Outing Verbot Auswirkungen auf Adressat:innen
Wahrnehmung von Angeboten Mittelbar Austausch mit Kolleg:innen Abgrenzung (+)
Absprechen der Gender Identity Bewältigung aufgrund von Vorerfahrungen Trägerstrukturen Angst vor Ablehnung durch Kolleg:innen
Befürchtete Reaktionen auf Queersein Kommiliton:innen Adressat:innen Gleichstellung (+) (Hetero-) Sexismus straight acting
Delegation Queerer Themen an Queer Professionals Belastungen Silencing Unterstellte sexuelle Belästigung
Diskriminierung durch Arbeitskolleg:innen
Flucht/Ausweichen (+) (+) individuelle Bewältigungsstrategien
Gesellschaftsstrukturelle Diskriminierung (+)
Akteur:innen von Diskriminierung
Auswirkungen auf die Gestaltung von Arbeitsaufträgen, Zielen

Abbildung 8: Codewolke Diskriminierungserfahrungen, eigene Abbildung

5.1. FORMEN UND AUSMASS DER DISKRIMINIERUNGEN QUEERER FACHKRÄFTE

Die befragten queeren Fachkräfte berichten von einem Spektrum unterschiedlicher Formen der Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen (strukturell, organisational, institutional). Diese reichen von einem expliziten Outing-Verbot und drohenden Arbeitsplatzkündigungen über Othering durch Adressat:innen, Kolleg:innen und Vorgesetzte bis hin zu einer Delegation der Verantwortlichkeit für die Themen Geschlecht, sexuelle Orientierung und Sexualität im Allgemeinen.

5.1.1. Strukturelle Diskriminierung

Die im Folgenden dargestellten organisationalen und institutionellen Diskriminierungen vollziehen sich insbesondere **in konfessionellen Einrichtungen vor dem Hintergrund einer legalen strukturellen Diskriminierung, die eine Kündigung nicht-heterosexueller und/oder nicht-cis-geschlechtlicher Fachkräfte arbeitsrechtlich zulässt:**

> *ah ja naja und halt die katholische Kirche ne das ist ja //mhm// aber das ist halt (.) eh diskriminierend per Gesetz. //@(.)@// als:o d:a war kl:ar dass sich Leute nicht outen dürfen weil sie sonst gekündigt werden* (15_MTD_OKJA, Pos. 220-230)[7]

Den Befragten ist diese strukturelle Diskriminierung bewusst und sie führt dazu, Strategien wie Straight-Acting oder Vermeidung zu nutzen. In der Folge berichten sie von negativen Auswirkungen auf ihre mentale Gesundheit, ihre Arbeitsplatzzufriedenheit und von Schwierigkeiten in der Herstellung professioneller Arbeitsbündnisse mit Adressat:innen und Kolleg:innen. Häufig führt dies zu späteren Arbeitsplatzwechseln, die sie sowohl persönlich als auch professionell als einschränkend erleben.

Daneben schildern queere Fachkräfte in konfessionellen Einrichtungen, dass sie gegenüber einzelnen oder allen Kolleg:innen im Team sowie in einigen Fällen auch den unmittelbaren Vorgesetzten geoutet sind, in

7 Transkriptionsregeln TIQ im Anhang

der übrigen Organisation jedoch Stillschweigen darüber, in der Form eines offenen Geheimnisses, bewahrt wird.

> *//mhm// äh wobei es meine Kollegen meine direkten Kolleg:innen, äh die wussten das alle (.) so. da habe ich nie einen Hehl daraus gemacht. aber der Heimleiter, das war nicht nötig dass der das weiß, ja. (13_XQ_SKJH_, Pos. 86-92)*

Die strukturelle Diskriminierung findet bei einem Studium an einer konfessionellen Hochschule bereits in der Ausbildung statt:

> *habe dann äh noch Diplomsozialarbeit studiert an der katholischen Fachhochschule; ähm an der katholischen weil die katholische mich genommen hat und die evangelische mich nicht genommen hat also da war gar kein gar keine Entscheidungsbereich […] schon auch so eine Komponente von das ist jetzt katholische Fachhochschule ich weiß nicht so richtig wie die da drauf reagieren würden ist ja auch fast 20 Jahre her das spielt dann auch glaube ich noch eine Rolle; und dass man dass ich das auch nicht so richtig einschätzen konnte. ##* (11_BO_ASD, Pos. 32-49)

Eine reflexive Auseinandersetzung mit der eigenen Person auch im Hinblick auf die spätere professionelle Haltung und Sozialkompetenz wird so im Studium systematisch verhindert, da ein Outing mit der Befürchtung organisationationaler, institutioneller Diskriminierung und einem potentiell drohenden Ausbildungsplatzverlust einhergeht.

Eine Befragte kritisiert als strukturelle Diskriminierung grundlegend die Dominanz kirchlicher Träger sowohl regional in Bezug auf Ausbildungsinstitutionen wie konfessionelle Hochschulen als auch in Bezug auf die Trägerlandschaft:

> *mein Ich-will-Sozialarbeit-studieren-Prozess bin ich so (.) 17 18 wobei das ist ja dann auch noch Soziale Arbeit und Sozialpädagogik (   ) ja, das dann auch noch irgendwie und wohin und was und Studium oder nicht, und so aber es gab kein ähm (.) also es gab auf meiner Seite zum Beispiel überhaupt kein Verständnis dafü:::r? (.) da greife ich so ein bisschen vor aber es gab kein Verständnis (.) dass wenn ich das jetzt studiere dann ist es in [Großstadt1] so dann dass es zwei FHs gibt die sind beide kirchlich getragen das war mir auch bewusst das fand ich auch nicht so geil aber das fand ich jetzt auch nicht so schlimm aber dass es danach mit dieser Scheiße weitergeht dass die Mehrheit alles Einrichtungen kirchliche Träger haben;* (11_BO_ASD, Pos. 17-24)

Retrospektiv zieht sie ihre eigene Berufswahl in Frage mit Blick auf das früher mangelnde Wissen um den großen Anteil konfessioneller Träger und damit einhergehend entsprechender Berufsaussichten als queere Fachkraft im Feld der Sozialen Arbeit:

> *das war mir nicht kla:r und ich glaube wenn mir das zum Beispiel klar gewesen wäre dann hätte das vielleicht auch ne Rolle gespielt bei der Frage Berufswahl (.) aber mir war es nicht klar ##* (11_BO_ASD, Pos. 24-26)

5.1.2. Organisationale Diskriminierung

Auf der Ebene der organisationalen Diskriminierung schildern die Befragten – in konfessionellen Einrichtungen vor dem Hintergrund struktureller arbeitsrechtlich legaler Diskriminierungen – erlebte Diskriminierungen queerer Fachkräfte auf Basis einer unterstellten soziokulturellen Distanz oder Differenz zur Organisation, der heteronormativen Betriebskultur, den Kolleg:innen oder Adressat:innen (Scherr 2016b, S. 6).

Dies äußert sich u.a. in **drohendenden oder tatsächlichen Arbeitsplatzkündigungen** ihrer Person oder von Kolleg:innen, die aufgrund der vermuteten trans* Geschlechtlichkeit oder einer nicht-heterosexuellen Orientierung erfolgen:

> *Bf: U::nd ähm (.) da haben die Jugendlichen erzählt und die Betreuer die haben es so halb abgewiesen aber auch nicht ganz dass eine Kollegin die mal davor da gearbeitet hat und lesbisch gewesen wäre gefeuert wurde auf Grund der sexuellen Orientierung wobei irgendwie unklar geblieben ist so //mhm// und also vielleicht war mir das auch davor nicht so bewusst oder ich habe es dann irgendwie wieder verdrängt ausgeklammert wie auch immer aber natürlich denke ich auch bei einem christlichen Träger es kommt deutlich weniger gut an (.)* (06_CT_AKJH, Pos. 534-539)

Solche Gerüchte und Berichte kommunizieren an queere Fachkräfte eine deutliche Botschaft und schaffen ein organisationales Klima, in dem das eigene Outing unmittelbar mit dem drohenden Verlust des eigenen Arbeitsplatzes verbunden ist. In der Konsequenz vermeiden queere Fachkräfte ein Outing, da sie den Verlust ihres Arbeitsplatzes fürchten:

> *ähm also ich weiß es gab vor mir dann in der in dem in der Heimeinrichtung auch einen (.) nen schwulen Kollegen, //mhm// ähm der ist dann irgendwann gegangen, ja. und ähm das wurde dem auch so nahegelegt. //okay// ich habe mich auf der Arbeit (.) überhaupt nicht geoutet, (.) ähm äh äh zumindest nicht an der Arbeitsstelle* (13_XQ_SKJH, Pos. 32-35)

Dies ist im Anschluss an den skizzierten Forschungsstand dahingehend relevant, als dass queere Fachkräfte tendenziell häufiger im Sozial- und Gesundheitsbereich arbeiten, da sie dort weniger Diskriminierungen erwarten. Stellt sich dies als „falsch" heraus, kann mit einem Arbeitsplatzwechsel oder einer ersten Tätigkeit im Feld eine Enttäuschung verbunden sein, die nochmals zusätzlichen distalen Stress auslösen kann.

Einige Befragte berichten daneben, das diese organisationale Diskriminierung sich nicht nur auf die Fachkräfte, sondern durchaus auch auf die Adressat:innen bezieht:

> *d:a (.) hörte ich schon in der ersten Woche von dem Heimleiter @dort@ der hat dann berichtet, äh dass sie mal ei:nen Jugendlichen hatten, der seine Sexualität andersartig ausle:bt. ähm und dass das ja gar nicht geht im stationären Setting und dass er den entlassen hat. //mhm// äh und äh da habe ich dann (.) tunlichst vermieden, mich irgendwie zu outen. //mhm// äh wobei es meine Kollegen meine direkten Kolleg:innen, äh die wussten dass alle (.) so. da habe ich nie einen Hehl daraus gemacht. aber der Heimleiter, das war nicht nötig dass der das weiß, ja.* (13_XQ_SKJH, Pos. 86-92)

In dem Ausschnitt ist dies umso dramatischer einzuschätzen, als dass Adressat:innen hier ihren Platz in der stationären Jugendhilfe als existentielle Hilfe und ihre Unterkunft aufgrund heteronormativer Diskriminierung verlieren (können).

Daneben erfahren bzw. antizipieren queere Fachkräfte **organisationale Benachteiligungen bei der Vergabe von Arbeitsplätzen insbesondere bei konfessionellen Trägern** aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer trans* Geschlechtlichkeit:

> *Bm: Ähm kann aber auch s:ein, dass ich dadurch nicht genommen worden bin. also, zum Beispiel, ich hatte mich ma:l (.) in der katholischen Hochschule bewo:rben. da bin ich nicht genommen worden. //mhm// ähm (.) ich habe natürlich nichts erfahren, warum. aber (.) e:s könnte natürlich ein Grund gewesen sein. //ja//* (04_TC_SASB, Pos. 347-350)

Die drohende Arbeitsplatzkündigung fungiert als implizites Outing-Verbot. Queere Fachkräfte sehen sich vor die Wahl gestellt, sich entweder zu outen und ihren Arbeitsplatz zu verlieren oder Strategien wie Straight-Acting oder Vermeidung zu nutzen, um als cis-geschlechtliche heterosexuelle Kolleg:innen gelesen zu werden, um so den Arbeitsplatz zu erhalten:

> *Bm: Ja, ich habe halt mir einen Lügen-, eine Lügengeschichte ausgedacht und (.) das war ziemlich Schei:ße, weil eigentlich wollte ich mich da auch schon als als Trans outen //mhm// aber ich ja ähm habe (.) dann einfach (.) die CIS-Frau gespielt, die mit einem (.) Mann zusammen ist. //mhm// und (.) das war psychisch extrem belastend. #00:20:04#* (15_MTD_OKJA, Pos. 220-230)

Dieses Straight-Acting in der Folge von organisationaler Diskriminierung kann in Einzelfällen so weit führen, dass queere Fachkräfte sich von Homosexualität negativ und abwertend distanzieren, um einem Outing zu entgehen und eine vermeintliche soziokulturelle Passung zur konfessionellen Organisation herzustellen:

> *ähm die Zeit in der ich in den kirchlichen Trägern viel gemacht hab; war ich auch einfach (.) also a auch vollkommen ungeoutet so; auch noch nie irgendwie mit irgendjemand darüber gesprochen da dann (.) da war=s bisher immer immer nur Thema für mich, (.) selber? so? und und ich hab mit mir gehadert (.) mhm und ähm (.) ähm:: (..) hab das einfach ähm versucht zu ignorieren so ne. und ich (.) also mir war ja klar, (.) ähm was die*

katholische Kirche darüber denkt und sagt so, ähm und hab das einfach letzten endlich einfach abgekapselt und hab mich im Gegenteil ja dem auch noch irgendwie an- angeschlossen sowas; ne so dieses (.) ähm ey Schwule äh wie eklig oder was //mhm// so ne, und einfach um um da nich nich aufzufallen? und um nichts Verhängnisvolles zu sagen (Interview_2+Baer_TI_Transkript, Pos. 727-735)

Einzelne Fachkräfte berichten, das diese organisationale Diskriminierung auch von Kooperations- und Netzwerkpartner:innen ausgeübt wird:

//mhm// und dann (.) ka:m von einzelnen Schulen auch im Nachgang auch noch die Rückme:ldung, dass sie nicht mehr mit mir zusammenarbeiten wollen, weil ich immer so Unruhe in die, (.) in die Klassen bringe. //mhm// (gut, ich dachte) okay, krass, ihr äh äh, deine, deine Kids sind super transfeindl::ich ähm und d:u schützt das auch noch und negierst praktisch, dass d:ie äh irgendwie transfeindlich sind und sag- su:chst jetzt das Proble:m nicht bei deinen Kindern oder deinen Schüler:innen sondern bei der Fachkraft, die gekommen ist. das war für mich (.) ein krasser Moment auf jeden Fall in meiner Berufslaufbahn, (16_IU_OKJA, Pos. 156-162)

Im vorliegenden Fall führte dies zwar nicht zu einer Kündigung, da die Person das Arbeitsfeld bereits gewechselt hatte. Ereignen sich solche diskriminierenden Rückmeldungen jedoch in der laufenden Kooperation, so **können queere Fachkräfte wichtiges soziales Kapital in Form fachlicher Austauschbeziehungen, Einsatzorte, Fälle, Fachleistungsstunden bis hin zum kompletten Arbeitsvertrag, wenn sie im Feld aufgrund der Skepsis wichtiger Stakeholder als nicht einsatzfähig gelten, verlieren**.

Die Herausforderungen organisationaler und gesellschaftsstruktureller Diskriminierung ergeben sich bei der Zusammenarbeit mit internationalen Partner:innen und Organisationen. So berichtet eine Befragte von gesellschaftsstrukturellen und organisationalen Diskriminierungen, als sie im Rahmen eines internationalen Projektes an einer Exkursion zu einem Konversionszentrum teilnimmt:

das mit de:r, mit diesem Zentrum war so, war so ganz schwer für mich, weil ich gen-, weil ich ja selber auch (.) @homo@, also, bisexuell bin. und ähm (.) mir das anzugucken und zu wissen, //mhm// wie diese Menschen sich (.) fühlen müssen, //mhm, mhm// die da jetzt wohnen und an sich (.) arbeiten, (.) nach dem, nach einem Punkteprogramm, //mhm// das war, (.) das war (.) unerträglich für mich. //mhm// das war sehr, das war eines de:r, mit der schwierigsten Situatio-, also, //mhm, mhm// ja. das, ähm ja, //mhm// das war sehr schwierig. //mhm, mhm// ähm (2) das ist auch was, wo ich hinterher jetzt mir denke, also, hm (2) ich wusste ja nicht, wo wir hinfahren. //mhm// manchmal ist das Programm nicht so ganz kla:r. //mhm// aber man konnte auch nicht diskutieren. also, es ist auch ganz klar, ich kann auch nicht diskutieren, dass Frauen auch alleine wohnen können und das kein Problem ist. //mhm// und Frauen können noch viel me:hr, was ihnen nicht gestattet ist in manchen (.) Ländern. //mhm// ähm und das ist für mich sehr schwierig, ja. //mhm// das ist dan:n, also, da muss ich echt arbeiten an mir. //mhm, mhm// das ist, das ist sehr schwierig, ja. das ma- macht dann, ähm da, da muss ich echt (.) auf die professionelle, wirklich, also, //mhm// muss ich echt gucken, wie ich das hinkriege. ## (08_NE_ASD, Pos. 597-619)

In der Schilderung verknüpfen sich intersektional Sexismus und Heterosexismus. Die Befragte schildert eindrücklich die Herausforderungen, als Fachkraft in der internationalen Zusammenarbeit diese Diskriminierungen fachlich kritisch zu reflektieren und zugleich in der (internationalen) Zusammenarbeit handlungsfähig zu bleiben.

5.1.3. Institutionelle Diskriminierung

Institutionelle Diskriminierung basiert auf Strukturen und Verfahrensweisen von Institutionen, welche ausgehend von Normalitätsperspektiven Voraussetzungen schaffen und in der Folge Personen, die von diesen abweichen, benachteiligen (vgl. ebd.). Hierzu gehört z. B. die Praktik der Geschlechtertrennung als Konzeption für parteiliche Mädchen*- oder Jungen*-Arbeit sowie die Herstellung von Schutzräumen zur Prävention von Re-Traumatisierungen oder als Prävention seitens der Institution unerwünschter Sexualkontakte.

So wird z. B. insbesondere in Arbeitsbereichen, die Schutzräume für traumatisierte Personen als parteiliche Arbeit und/oder über Geschlechtertrennung he-



teronormativ organisieren, die queere Identität – mit der vermeintlich niemand rechnet – als potentielle Störung des Schutzraumes oder Irritation der Adressat:innen gerahmt:

> *Naja, bis auf dieses Outing-Verbot, ähm, das ich da hatte, wo es hieß ich darf mich nicht outen wegen //mhm// der sexualisierten Gewalterfahrung der Jugendlichen* (15_MTD_OKJA, Pos. 219-220)

Dem sich nicht-binär bzw. trans* männlich identifizierenden Kollegen wird in der Arbeit mit aufgrund sexualisierter Gewalterfahrungen traumatisierten Mädchen* verboten, seine Trans* Männlichkeit zu offenbaren, aus Sorge vor vermeintlichen Retraumatisierungen der Adressat:innen im vermeintlich ausschließlich weiblichen Schutzraum. Hier zeigen sich deutlich die Grenzen solcher geschlechtsspezifischen Konzepte, da diese nicht nur eine mögliche trans*-Geschlechtlichkeit auf Seiten der Fachkräfte per se ausschließen. Sie gehen daneben auch von der Annahme aus, dass alle Adressat:innen in der Maßnahme sich ausnahmslos mit ihrem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren und dies auch für die Dauer der Hilfe weiterhin tun werden.

Der folgende Auszug verdeutlicht, dass Geschlechtertrennung in Verbindung mit der heteronormativen Unterstellung, ausnahmslos alle Fachkräfte seien stets und immer heterosexuell, einen kaum fachlich begründbaren Versuch der Prävention sexueller Kontakte darstellt. In diesem Zusammenhang berichten einige Fachkräfte, als Männer nicht mit Mädchen arbeiten zu dürfen oder als lesbische Fachkraft auf der Mädchengruppe aus Sicht der Leitung nicht einsetzbar zu sein:

> *//mhm// ähm und tatsächlich hab ja eben auch gesagt dass eine Freundin von mir Probleme an einer Einrichtung hat die war in einer Mädchengruppe von einem katholischen Träger hatte einen Regenbogensticker auf dem Auto das hat irgendjemand dann (2) ich sage mal übersetzt man hat sie dann direkt angesprochen stehst du auf Frauen? und sie hat ja gesagt und dann war riesen Thema kann sie in einer Mädchengruppe arbeiten ist das akzepta::bel? könnte sie da übergriffig werden pipapo:* (11_BO_ASD_210526, Pos. 327-332)

Queere Fachkräfte werden hierbei z.T. ausgeprägt **sexualisiert** und als sexuelle Subjekte von Kolleg:innen oder Adressat:innen adressiert. So schildert eine Befragte Vorfälle sexueller Belästigung durch ihre Vorgesetzte (TIP) und eine Fachkraft unerwünschte Berührungen durch Adressat:innen, um „auszutesten“, ob die Fachkraft tatsächlich schwul ist (CT).

Darüber hinaus wird ihnen schneller und häufiger eine sexuelle Übergriffigkeit gegenüber Schutzbefohlenen unterstellt als den heterosexuellen, cis-geschlechtlichen Kolleg:innen:

> *mir ist so am Rande aufgefallen dass da Pädophilie mit Homosexualität verbunden wird und dass das überhaupt gar nicht gar nicht geht // mhm// aber es hat mich jetzt nicht überrascht // mhmh// weil das gesamtgesellschaftlich ja immer und immer und immer wieder passiert* (11_BO_ASD, Pos. 324-327)

Die Befragten erleben diese Unterstellung als gesamtgesellschaftliches Narrativ, das ihnen sowohl in Arbeitskontexten als auch im Privatleben begegnet:

> *und ähm also @mein@ eigener Vater äh äh hat hat zu mir gesagt als ich mich dann geoutet habe, hat gesagt: du musst sofort aufhören dort zu arbeiten //mhm// (.) das geht nicht mehr so. (.) weil die Nähe zu Kindern und zu Jugendlichen ja. //mhm// ähm und dann natürlich sofort dieser Pädo-, Pädoaspekt dann irgendwie reinkommt ähm (.) ja. und ähm ich habe dann ganz lange nicht geoutet gelebt. also* (13_XQ_SKJH, Pos. 35-39)

> *ich habe jetzt nämlich grad nochmal auch einen Artikel gelesen zu (Homonegativität) und da ähm steht ja auch schon nachweislich drinnen dass Homosexualität noch sehr viel ähm auch mit Pädophilie in Verbindung gebracht wird* (06_CT_AKJH, Pos. 618-621)

Die Befragten berichten von **befürchteten oder tatsächlichen Unterstellungen sexueller Belästigungen und/oder Übergriffen auf Schutzbefohlene**. Dies betrifft insbesondere männliche* Kolleg:innen, wird allerdings ebenfalls von vielen weiblichen* Kolleg:innen geschildert:

> *weil es gibt durchaus KollegInnen die ähm (.) die halt mal von ihrem Mann erzählen, oder die von der Hochzeit erzählen, oder die f- keine Ahnung von dem Kind erzählen, und ähm natürlich fällt das den heterosexuellen KollegInnen leichter vor allem weil wir weil ich einfach also weil wir in nem Mädchenwohnheim arbeiten, ähm wenn die Mädels gegen mich sind (.) und ähm wissen (.) ä::h dass ich auch Frauen mag, und keine Ahnung ich mal aus Versehen in nen Raum reinplatze, dann kann das superschnell zu ähm Schwierigkeiten führen, und deswegen muss ich ganz anders auf mich aufpassen als andere KollegInnen, (.) wobei auch (.) ich glaube dass die KollegInnen da die Mädels total unterschätzen. und ich würd da wenn ich mehr Freiheiten dazu hätte auf jeden Fall anders mit umgehen. aber jetz grade is das okay wie es is. ##* (12_DL_SKJH, Pos. 230-238)

Die Fachkraft schildert hier ein Bewusstsein für eine spezifische Verletzbarkeit als lesbische Fachkraft im Kontrast zu den heterosexuellen weiblichen Kolleg:innen in einer Mädchengruppe und das Risiko der Unterstellung sexueller Grenzüberschreitungen gegenüber ihren Adressat:innen. Die eigene sexuelle Orientierung kann sich dann z. B. im Rahmen von Konflikten als flexible Ressource der Machtdurchsetzung (Scherschel 2009) seitens der Adressat:innen erweisen, mit der die Fachkraft jederzeit diskreditiert werden kann. Dass diese Befürchtung durchaus berechtigt ist, verdeutlicht die Fachkraft am Beispiel einer Kollegin:

> *Bf: Also tatsächlich vor meiner Zeit. vor meiner Zeit gab es mal ne lesbische Kollegin, die ähm Mädchen mochten die nich und die wussten dass sie lesbisch ist und dann ham sie halt immer solche Sachen sich ausgedacht um sie halt rauszumobben. //okay// und ähm ich glaube das hängt denen im Team noch sehr nach, und deswegen ähm krieg ich dann halt immer so Ratschläge ja lass das raus, erzähl davon nich, äh das hat nichts in der Arbeit zu suchen. weil die halt Angst haben dass das wieder äh so passiert. meiner Meinung nach is das Unsinn. ich glaube dass wenn ne Beziehungsarbeit richtig funktioniert muss man keine Angst vor so nem Blödsinn haben, weil die Mädchen ja einen gerne haben, und auch gerne auf der Arbeit haben, und äh ich glaube nich dass das irgendwie=n Problem wäre. aber tatsächlich ähm (2) sag ich weder das eine noch das andere. also ich erzähl manchmal von nem Exfreund, oder ich erzähl auch manchmal von ner von der Freundin, die ich besuche. und ich ich thematisiere das einfach nich ich glaube dass die Mädchen den Mädchen is schon bewusst.* (12_DL_SKJH, Pos. 242-252)

Im weiteren Fortgang erweist sich die Vorsicht beim Outing als Ratschlag der Kolleg:innen, die eine Wiederholung der Situation befürchten. Die Befragte stellt der möglichen Mobilisierung von heteronormativen Stereotypen und der Unterstellung einer sexuellen Übergriffigkeit der Fachkraft durch die Adressat:innen die Wichtigkeit der Beziehungsarbeit auch als Prävention eines solchen „Herausmobbens" von Fachkräften durch die Adressat:innen gegenüber. Im Kontrast zum von den Kolleg:innen empfohlenen Verzicht auf ein Outing gegenüber Adressat:innen, um sich als Fachkraft nicht angreifbar zu machen, sieht sie vielmehr in der authentischen Beziehungsarbeit gegenüber den Adressat:innen eine Lösung.

Die befragten Fachkräfte schildern auf institutioneller Ebene Diskriminierungen im Bereich Heterosexismus **und Homonegativität entlang institutioneller Verfahren und Praktiken (z. B. Strategien der Öffentlichkeitsarbeit)**:

> *also ich ha- hatte neulich so einen Flyer in der Hand dann ging es um unterschiedliche Familienformen dann habe ich wieder mal da drauf hingewiesen dass da so ein Hetenpaar vorne drauf ist und auf der aller aller letzten Seite waren tatsächlich (.) zwei Frauen schön warum ist denn das auf der letzten Seite und wo sind die Männer? //mhm// und so al- und da merkt man immer so ein ah das hätt- das wäre mir gar nicht aufgefallen ich denk ja natürlich wäre dir das nicht aufgefallen das ist nicht in deiner Lebensrealität //mhm// und es ist auch nicht in deiner Professionalität und es sind ja schon irgendwie auch zwei (.) unterschiedliche Bereiche* (11_BO_ASD_210526, Pos. 659-665)

Im Zitat verweist die befragte Fachkraft auf die Wichtigkeit des eigenen gesellschaftlichen Standortes, die bei ihr selbst, als lesbische Fachkraft, mit einer Sensibilisierung für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt sowie institutionelle Diskriminierungspraxen derselben einhergeht.

Die Befragten kritisieren solche missglückten geschlechtlichen und sexuellen Versuche der institutionellen Darstellung von Diversität als Versuche des **pink washing** (Ayoub 2017; Puar 2012) bzw. des **rainbow washing** (vgl. Paefgen-Laß 2021). Hierunter werden **institutionelle oder auch staatliche Praktiken der Politik der Sichtbarkeit verstanden, mit denen sich Träger und Institutionen als diversitätssensibel darstellen, um so bessere Chancen am Markt zu haben (und höhere Profite zu erzielen), dies aber oft nicht konsequent in ihren institutionellen Praxen berücksichtigen**:

> *hm ich habe dann als ich gegangen bin in einem Abschlusstelefonat darauf hingewiesen dass sie sowohl migrationstechnisch ein Alptraum waren als auch dieses ganze LGBTQ-Thema sich zwar (.) auf der einen Seite also so Lippenbekenntnis positiv darstellen aber sobald es irgendwie an an daran geht dass man sich wirklich (.) neutral positionieren müsste //mhm// oder sogar mehr als neutral aber fangen wir mal mit neutral an ähm dass da nichts geht.* (11_BO_ASD, Pos. 517-522)

Die Befragten problematisieren solche Repräsentationspolitiken, die auch als Tokenism (Lundy 2018) kritisiert werden können, indem die Kolleg:innen jeweils als Repräsentant:innen vermeintlicher (sexueller und geschlechtlicher) Minderheiten fungieren, um so ein diverses Team zu repräsentieren:

> *von wegen nachdem ich die Stelle auch hatte irgendwie auch schon ein halbes Jahr oder was (.) ähm (.) es gab mehrere Bewerber:innen auch auf diese Stelle? ähm und ein Faktor war zum Beispiel ähm wohl::: dass dass der Chef, ähm unbedingt auch noch einen Mann im Team haben wollte weil das Team sonst nur aus Frauen bestand; ähm was (.) das war wohl der eine Punkt der für mich gesprochen hat; ähm und der zweite Punkt war dann wohl dass ich mich nich in meine Kolleginnen verlieben kann. so wo ich dachte (.) ähm also mal abgesehen davon dass ich es immer noch kann, So ähm is das ein krasses Einstellungskriterium (Interview_2+Baer_TI_Transkript, Pos. 697-705)*

Hiermit verbunden ist häufig eine **Delegation des Themas geschlechtliche und sexuelle Vielfalt und Fragen einer postheteronormativen Pädagogik (Höblich 2022) an queere Fachkräfte** ähnlich der Praxis, migrantische Kolleg:innen für Migrationsthemen zuständig zu erklären:

> *der weiß ja gar nicht also der hat keine Expertise //mhm// (3) […] ich hätte da Ahnung von //mhm// ist ja auch uncool weil natürlich habe ich da Ahnung von (.) aber ich hab da Ahnung von als Privatmensch //mhm// nicht als Profession und machen wir dann das gleiche wie bei Migranten festgestellt wurde und keine so coole Idee ist wenn man sagt oh wir haben hier einen Migrant der hat Ahnung von ganz viel Migrations- eigentlich auch nicht so geil //mhm// ähm aber wenn nicht ich das mach wer macht es denn dann* (11_BO_ASD_210526, Pos. 677-683)

Andererseits erleben die Fachkräfte spezifische Formen des Unsichtbarmachens ihrer eigenen nicht-cisgeschlechtlichen Positionierung bzw. nicht-heterosexuellen Orientierung oder des Themas sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Allgemeinen in Form des **Silencing** (Spivak 1988) durch Leitung und Kolleg:innen:

> *ich würde es als diskriminierend also ich empfhabe es als diskriminierend empfunden dass meine Bitte nach Beratung wie ich damit umgehe dass ich (.) in nem begrenzten Community möglicherweise Klienten begegnen könnte und dass das so völlig negiert wurde das ist was wo ich dachte okay hier ich ob ich das jetzt Diskriminierung nenne oder nicht aber da ist meine Identität und meine Lebenswelt völlig negiert └worden* (11_BO_ASD, Pos. 574-578)

5.1.4. Unmittelbare Diskriminierung durch Leitung, Kolleg:innen und Adressat:innen

Neben den dargestellten mittelbaren Diskriminierungen auf struktureller, organisationaler und institutioneller Ebene erleben die Befragten auch direkte und unmittelbare Diskriminierungen durch Leitungen, Kolleg:innen und Adressat:innen.

Die Befragten berichten z. B. davon, dass Adressat:innen aus Angst einer möglichen sexuellen Übergriffigkeit auf Distanz zu Fachkräften gehen. Dies hat aus

ihrer Sicht erhebliche Auswirkungen auf die Qualität der Beziehungsarbeit:

> *//mhm// ja. aber es gibt wahrscheinlich auch welche, die mit mir //mhm// auf Distanz gehen. es gibt einen, (.) der ist selbst schwul und (.) de:r ist ganz auf Distanz von mir gegangen, //ja// weil das war ihm z:u, der hat zu. der hat auch Angst gehabt, dass ich was von ihm wollte oder so was, ja. //ja// aber (.) wäre nicht gewesen, aber (.) d:a, da hat es dann auch wieder, //mhm// da war es dann auch wieder ungünstig. also, da w:äre ich nicht der richtige Ansprechpartner gewesen // mhm, mhm//.* (04_TC_SASB, Pos. 725-730)

So problematisieren die befragten Fachkräfte mögliche **heterosexistische und homonegative Einstellungen auf Seiten der Adressat:innen**:

> *und da hat das immer eine Rolle gespielt natürlich Sex, Sexualisierung, Me:dien aber auch ähm Queerness, aber e:her in einer (.) relativ abwertenden Form. //mhm// also, die Jugendlichen, (.) die sich halt meistens eher homophob und transfeindlich geäußert haben* (15_MTD_OKJA, Pos. 84-86)

Zum Teil wird dies mit Bezug auf deren vermeintliche konservative oder religiöse Einstellungen erklärt:

> *ich glaube, was dann auch noch dazu kommt bei mir, also was ich einmal ein bisschen Angst hatte, war so ein bisschen das Thema sage ich mal bei Migranten. ich habe bei vielen Migrantenfamilien auch in [Großstadt1], wie soll ich denn sagen? oder auch sehr konservative Deutsche also religiöse, die dann so ein bisschen, also wenn sie das wüsste, dass sie dann Angst hätten. um Gottes Willen, wenn der jetzt so viel Zeit mit dem verbringt, am Schluss wird er auch noch schwul. also so, oder der bringt, also manche haben ja so Dinger im Kopf, ne dass das dann, dass das vielleicht dazu führt, dass der so. (.) das war für mich auch immer so ein bisschen so eine Angst, weil ich ja nicht wusste, wie, wie, wie. also wie(.), wie liberal sind die Eltern mit denen ich arbeite, wie stehen die zu so einem Thema?* (14_CN_ASD, Pos. 456-465)

Hier zeigen sich **Diskriminierungsprozesse in Form eines „Alltagsrassismus“, wenn davon ausgegangen wird, dass Migrant:innen potentiell religiösere bzw. konservativere Einstellungen als Personen ohne Migrationsgeschichte** oder -hintergrund aufweisen und in der Folge homosexistischer bzw. homonegativer auf Fachkräfte reagieren.

Eine weitere Fachkraft verdeutlicht, dass diese intersektionale Diskriminierung und Problematisierung nicht-heterosexueller Orientierungen von Migrant:innen auch bei Kolleg:innen gegenüber den Adressat:innen vorhanden ist:

> *wenn also es ist es ist sozusagen eher klar dass wenn ein junger Geflüchteter schwul wäre ich sage jetzt immer männlich weil ich hab fast nur └Jungs ja┘, Ähm dass es dann eine Herausforderung wäre das ist so völlig klar in diesem Kontext, //mhm// das ähm ist finde ich insofern spannend weil ich glaube dass es dieser dass es da so einen Link gibt zwischen Migration und der Annahme dass es dann schwieriger ist (.) das basiert ja auch teilweise auf Fakten also man guckt mit Diskriminierung in Gemeinschaftsunterkünften und pi=pa=po es ist es ist Realität //mhm// und auf der anderen Seite glaube ich nicht dass das bei meinen Kollegen auf Grund von der Realität mehr auf dem Schirm ist sondern auf Grund der Vorstellung dass Migranten auf jeden Fall immer ein krasses Problem mit Homosexualität haben //mhm// also ich glaube das liegt mehr an den Vorurteilen als an der Realität.* (11_BO_ASD, Pos. 634-645)

Viele der befragten Fachkräfte schildern **Situationen, in denen sich Kolleg:innen, Vorgesetzte oder Adressat:innen trans*feindlich oder diskriminierend gegenüber nicht-heterosexuellen Lebensweisen äußern**:

> *Ja also es gab mal ähm das war auch ein Bezugsjugendlicher der war aber nur ganz kurz bei uns in der Wohngruppe und war auch auf der ersten Arbeitsstelle ähm da hat dann also ich habe es nicht selber mitbekommen das wurde mir dann bei der Übergabe geschildert dann hat mir ne Kollegin erzählt dass der eben auch so homophob sei und dass er da irgendwie so gelästert hätte über Schwule //mhm// ä:hm und*

> *dass die irgendwie alle scheiße wären und ähm (.) brauchen wir nicht pi pa po* (06_CT_AKJH, Pos. 585-589)

> *da war genau das Thema, dass dieser Vater von den Kindern, ähm zu denen wir ja mehrmals die Woche gegangen sind, (.) sich öfter abfällig geäußert hat gegenüber meinem (.) ähm Tandempartner sozusagen und Freund. und gesagt hat: „ah, der ist bestimmt schwul“, aber (.) eben sehr abfällig* (03_MG_EBG, Pos. 436-439)

Insbesondere die befragten trans* Frauen schildern spezifische Formen der intersektionalen Verschränkung verschiedener Diskriminierungsformen wie Heterosexismus und Sexismus:

> *Bf: U:nd (.) das ist ja immer so ein bisschen (.) was so Alltagssexismus auch im Berufsl:eben ausmacht, ähm dass Frauen irgendwie äh sich mehr anstrengen müssen und mehr beweisen müssen, bevor ihnen auch was zugetraut w:ird. und für mich als Transfrau, doppelter Effekt so. doppelt negativ.* (16_IU_KJA_210525, Pos. 307-309)

An anderer Stelle führt dieselbe Befragte aus, dass eine mögliche nicht-heterosexuelle Orientierung seitens der heterosexuellen Kolleg:innen in der Fallbearbeitung dethematisiert wird mit dem Hinweis, es handle sich lediglich um eine vorübergehende Entwicklungsphase der Klientin:

> *so ein so ein Abwimmeln also das ist ja so ein ab- es ist eine Abwertung und es ist auch ein Abwimmeln vom Thema weil aus Perspektive von Klientinnen wenn dir gesagt wird das wächst sich aus was willst du denn dann noch sagen? // mhm// da kannst du keine Diskussion mehr führen* (11_BO_ASD, Pos. 483-486)

Queere Fachkräfte erleben bezogen auf Adressat:innen oder die eigene Person ein sogenanntes Gaslighting (Sweet 2019) als spezifische Form der Mikroaggression (Nadal 2013). So wird queeren Fachkräften z. B. geraten, nicht so empfindlich auf Othering zu reagieren:

> *also, die hat gesagt so, j:a, äh du musst doch damit rechnen, dass, wenn du als, °irgendwie auch° Transperson äh in so eine Schulklasse gehst, dass da äh Rückfragen und so kommen. und äh (.) stell dich mal nicht so an. und dann erkläre denen das doch. da habe ich dann gesagt, ey, sorry, ey, ich habe keinen Bock, hier ständig meine Geschlechtsidentität zu diskutieren. die steht h:ier auch nicht zur Debatte. also, (.) ich gehe ja nicht irgendwohin und (.) äh disku-, lasse dann von Kindern ähm oder pubertierenden Jugendlichen, ähm m:eine Identität diskutieren. de- also, das, nein, das äh ist nicht meine Aufgabe, das ist nicht, warum ich hier bin und äh nein, mache ich nicht* (16_IU_KJA_210525, Pos. 226-233)

Die befragten trans*- und nicht-binären Fachkräfte berichten insbesondere im Zuge einer Namensänderung von missgendern als erlebte Diskriminierung seitens der Kolleg:innen:

> *vor einem dreiviertel Jahr äh habe ich einen DGTI-Ausweis mir machen lassen und habe denen eben auf Facebook hochgeladen (.) und ähm habe dann eben auch dazu geschrieben: so Leute schöne Neuigkeiten im Briefkasten und ähm wer Fragen hat der kann sich gerne //mhm// an mich wenden und habe dann auch ganz klar noch dazu geschrieben dass ich mir wünsche dass man nicht über mich redet sondern mit mir (.) u::nd ähm da steht eben auch mein Name drauf also [TNN] und (.) ähm (.) und witzigerweise aber viele Kollegen die das in Facebook gelikt haben nennen mich jetzt in meinem Alltag natürlich immer noch bei dem offiziellen Namen also Anna* (10_TNN_SPFH, Pos. 289-296)

Dieselbe befragte Person berichtet von der diskriminierungsfreien Reaktion auf die Namensänderung seitens einer:s Adressat:in, die sie im Kontrast zum Verhalten der Kolleg:innen als sehr unterstützend erlebt:

> *Und dann meinte sie: (.) „hmh (.) und jetzt heißt du so?“ da hab ich gesagt: Ja.“ und dann hat sie gefragt: „warum?“ und dann habe ich nur gesagt: „weil ich mich so wohler fühle.“ //mhm// Und dann war das für sie: (.) okay gut dann ist das jetzt so und ähm und dann war das für sie*

auch kein Problem ähm den neuen Namen zu benutzen und (.) das fand ich irgendwie auch (.) ähm also das mag ich auch so total an Kindern // mhm// für die ist das dann nur ach so ja dann ist das jetzt so okay dann machen wir das so und ähm viele Erwachsene sind dann erst mal so „hä wie andere Name? und warum und (.) was bringt dir das denn es reicht doch wenn du es weißt“ und (.) genau //mhm// ja das ist dann auch für für mich persönlich (.) sind das dann auch schöne Momente //mhm// ja (10_TNN_SPFH, Pos. 376-384)

Die befragten Fachkräfte kritisieren an vielen Stellen in den Interviews Reaktionen von Kolleg:innen und Vorgesetzten als doppelte Standards oder inkonsistente Verhaltensweisen, die einer Reproduktion heteronormativer Sichtweisen Vorschub leisten.

5.2. AUSWIRKUNGEN

Die erfahrenen, aber auch erwarteten Diskriminierungen wirken sich teilweise massiv auf die mentale Gesundheit, das persönliche Wohlbefinden, aber auch die Zufriedenheit am Arbeitsplatz queerer Fachkräfte aus (6.2.1).

Zudem zeigen sich die Auswirkungen auch im professionellen Handeln der Fachkräfte in Bezug auf die professionelle Erbringung der Angebote sowie die Herstellung und Aufrechterhaltung von Arbeitsbeziehungen zu Kolleg:innen, Adressat:innen und Kooperationspartner:innen (6.2.2.).

5.2.1. Queere Fachkräfte als Arbeitnehmer:innen

Einschränkung (mentaler) Gesundheit und Arbeitsplatzzufriedenheit
Eine (befürchtete) Ablehnung führt, wie auch theoretisch im empirisch basierten Modell des Minderheiten Stress (Meyer 2003) beschrieben, zu einer allgemein erhöhten Wachsamkeit und Aufmerksamkeit:

wie gesagt, (.) nicht, dass mhm, dass sich jemand mir offensichtlich anders gegenüber verhalten würde //mhm// oder was sagen würde, (.) deswegen ist es wahrscheinlich ja mehr //mhm// in me:inem Kopf und (.) das macht es ja umso schlimmer, weil dann, anstatt es ja zu durchbrechen. aber das (.) Gefü:hl einfach, also, ähm bei gewissen Themen vielle:icht, bei gewissen (.) Berü:hrungen, der Gedanke, dass es dann (.) anders aufgefasst wird, ähm //mhm, wa-// └das stört mich halt, (das ärgert mich auch)┘. #00:18:36# (03_MG_Erziehungsberatung, Pos. 195-200)

Queere Fachkräfte, die ein Outing-Verbot durch ihre Vorgesetzten erhalten und daher zu Strategien der Vermeidung oder des Straight-Acting greifen müssen, berichten von erheblichen mentalen Belastungen:

es gab ein Outing-Verbot und ich habe mir dann irgendwie aus meiner Partnerin einen Partner konstruiert, was irgendwie ganz äh belastend wa:r //mhm// und (.) ziemlich Scheiße. (15_MTD_OKJA, Pos. 54-55)

Insbesondere die befragten trans*-Personen erleben teils **massive Belastungen, psychosomatische Beschwerden und die Anwendung von gesundheitlich bedenklichen Coping-Strategien im Umgang mit heterosexistischer Diskriminierung und trans*-Negativität**:

//mhm// ähm bin (.) dann (.) nach Land1 gegangen und war da auf einmal in d:er super krassen Situation, meine männliche Rolle, die mir zugeschrieben wurde, (.) krass zu erfüllen. also, da, (.) mir fällt kein anderes Wort als krass ein. // mhm// ähm das äh war zwischendurch auch psychisch nicht so witzig. also, ich habe dann auch gemerkt, so psychosomatisch ging es mir zwischendurch nicht, also, retroperspektiv weiß ich, dass es psychosomatisch war, dass es mir nicht so gutging, äh ich war ja da gerade irgendwie 20. ähm (.) und, also, dieses, dieses (.) zwanghafte erfül:len von männlicher Rolle war s:uper unangen:ehm. hat mich in mein:er, mhm ich glaube auch Identitäts- und Persönlichkeitswicklung su:per gehemmt (.) im Nachhin:ein. ähm weil klar, ich habe gemerkt, so oh Gott, das will ich auf gar keinen Fall. aber auf der anderen Seite (.) ähm war diese gewisse (.) Resilienz da, ne. also dieses, ich muss da ja trotzdem mit umgehen und damit leben gerade in dieser Situation und komme hier jetzt nicht einfach weg. weil ich habe halt irgendwie auch in einem Kloste:r mit s:o (.) Mönchen gewohnt und das war irgendwie alles nicht s:o (.) witzig. ähm und bin dann irgendwie, ich hatte eine Sechs-Tage-Woch:e und bin halt irgendwie an meinem freien Tag immer ins Hard-

> *rock Café gefahren und habe mich da zulaufen lassen. ähm (.) weil das für mich s:o belastend war auch irgendwie am Ende des Tages. //mhm// also, ich bin dann irgendwie auch zwei Monate früher (.) gegangen.* (16_IU_KJA_210525, Pos. 108-123)

An späterer Stelle des Interviews unterstreicht IU nochmals den wahrgenommenen Handlungsbedarf im Bereich mentaler Gesundheit queerer Fachkräfte:

> *Mental Health von LSBTI-Fachkräften ohne Spaß […] Also so, Depressionen, //mhm// Umgang mit Depression, ähm (.) auf jeden Fall* (16_IU_KJA_210525, Pos. 472-475)

Einschränkungen in der kollegialen Zusammenarbeit
Die Erfahrung der „Othering" und der latenten Ablehnung durch die Kolleg:innen führt bei vielen der Befragten zu einer **mangelnden Integration ins Team und konterkariert eine vertrauensvolle Arbeit der Fachkräfte untereinander**:

> *Ja ähm (.) also mit den Adressat:innen jetzt nicht das war tatsächlich dann mit den Kollegen also ich habe dann wirklich auch mich so (.) sehr distanziert (.) ähm hatte in in wenn wir Teamgespräche hatten auch immer irgendwie das Gefühl (.) ähm (.) dass ich so ein bisschen als komisch angesehen werde und ähm (2) ja habe mich da auch einfach unwohl dann gefühlt //mhm// genau* (10_TNN_SPFH, Pos. 489-492)

Die befragten queeren Fachkräfte berichten von **subtilen doppelten Standards und erlebten Ausgrenzungen durch Kolleg:innen**. Diese wirken hinsichtlich der Arbeitsplatzzufriedenheit, der Beziehungen zu den Kolleg:innen und der Atmosphäre im Team allgemein:

> *also das ist das wo ich meinte da habe ich kein Geheimnis daraus gemacht //mhm// (.) wenn dann aber irgendwie bei mir im Team und auch generell im [Einrichtung1 (ev. Kinderheim)] ein Kollege Geburtstag hatte und hat dazu eingeladen dann war das immer irgendwie so selbstverständlich dass natürlich der Partner oder die Partnerin mitkommen darf bei heterosexuellen Beziehungen ähm (.) und bei mir im Team hatte ich immer so das Gefühl so:: (.) ja ich soll dann bitte alleine kommen oder ähm wo ich halt irgendwie gemerkt habe okay wenn ich jetzt mit meiner Partnerin komme ist das verstehen dass die anderen //mhm// vielleicht auch irgendwie als Provokation oder so ähm (.) ja das war dann aber auch was wo ich dann dachte okay dann lasse ich das komplett draußen //mhm// genau ja* (10_TNN_AKJH, Pos. 478-486)

Berufliche Laufbahn und Karriere
Queere Fachkräfte bewältigen die antizipierten oder erfahrenen Diskriminierungen z.T. auch mit einem gezielten Wechsel des konkreten Arbeitsplatzes, des Handlungsfeldes (von stationär zu ambulant) oder des Trägers (von konfessionellem zu nicht-konfessionellem Träger):

> *Ja, ich habe halt mir einen Lügen-, eine Lügengeschichte ausgedacht und (.) das war ziemlich Schei:ße, weil eigentlich wollte ich mich da auch schon als als Trans outen //mhm// aber ich ja ähm habe (.) dann einfach (.) die CIS-Frau gespielt, die mit einem (.) Mann zusammen ist. //mhm// und (.) das war psychisch extrem belastend. Hm, da war richtig v:iel Scheiße in dem Job. also ich kann gar nicht sagen was mich genau alles so fertiggemacht hat also (.) was es dann letztendlich w:ar. aber es wa:r einfach ganz viel richtig schlimm. ähm naja ich habe dann irgendwann gekündigt. @(.)@* (15_MTD_OKJA, Pos. 225-233)

Dabei geht es vielen Fachkräften wie TNN, dass der Wechsel nicht nur aus der eigenen Diskriminierung als Arbeitnehmer:in heraus motiviert ist. Viele Befragte beschrieben in ähnlichen Formulierungen, dass sie die Nichtberücksichtigung oder sogar unmittelbare Diskriminierung nicht-heterosexueller Orientierungen und/oder nicht-cis-geschlechtlicher Positionierungen in der Einrichtung auch gegenüber den Adressat:innen als Fachkraft nicht länger mittragen können:

> *(.) ähm wo ich dann auch für mich entschieden habe das wird auf keinen Fall der Arbeitgeber wo ich langfristig bleibe also weil ich merke das tut mir nicht gut //mhm// (.) aber auch merke dass ich das (.) nicht mit ansehen kann dass auch tatsächlich die Klient:innen darunter leiden //mhm//*

> *wenn sie nicht ähm den Space bekommen den sie eigentlich bräuchten für ihre Entwicklung // mhm// (.) ja* (10_TNN_SPFH, Pos. 204-208)

Hier zeigen sich auch berufsethische Motivationen des Arbeitsplatzwechsels, wenn Fachkräfte innerhalb der Organisation keine Möglichkeiten für eine diversitätssensible Öffnung sehen.

5.2.2. Professionelles Handeln queerer Fachkräfte

Die antizipierten und erfahrenen Diskriminierungen wirken sich auch auf das professionelle Handeln der befragten nicht-heterosexuellen und/oder nicht-cis-geschlechtlichen Fachkräfte aus. In den Daten konnten hier folgende Bereiche identifiziert werden, in denen Diskriminierungen systematische Auswirkungen auf die professionelle Tätigkeit haben:

- Arbeitsbündnisse und Beziehungsarbeit mit Adressat:innen
- Auswirkungen auf Beziehungen zu Kolleg:innen und Kooperationspartner:innen
- Auswirkungen auf Arbeitsaufträge und Ziele

Arbeitsbündnisse und Beziehungsarbeit mit Adressat:innen

Viele der befragten Fachkräfte befürchten, dass konservative und heteronormative Einstellungen der Kinder, Jugendlichen und deren Eltern dazu führen, dass Angebote geouteter queerer Fachkräfte nicht angenommen oder Arbeitsbündnisse verweigert werden:

> *und das is was was ich quasi in meiner vorherigen Stelle im Jugendzentrum niemals auf die Idee gekommen wär irgendwie da zu erzählen ich war am Wochenende hier, oder (.) ich engagier mich da im Verein so. ähm weil ich da einfach ähm krass Angst hatte:: dass mir meine Autorität aberkannt wird von den Jugendlichen so; //mhm// ähm (.) also ich war quasi während des Studiums das war 21 22 23 oder was; ähm teilweise ja mit Jugendlichen eben die 17 18 sind so:: und ähm ich mich dann eh? schon mit den älteren Jugendlichen schwerer getan hab eben die Autorität zu zeigen so? //mhm// und dann ich oft das Gefühl hatte ich werde weniger ernst genommen quasi wenn ich jetzt (.) wenn sie (.) wenn ich offen damit umgehe dass ich schwul bin. […] Ähm und hatte (.) hab den Jugendlichen was natürlich auch überhaupt nich okay is aber den Jugendlichen ja auch einfach unterstellt dass sie mit Vorurteilen und mit Klischees und und einfach umgehen und (.) dann sofort denken ach von dir Schwuchtel lass ich mir überhaupt nix sagen so das war immer das (.) wovor ich am meisten Angst hatte //mhm// und das einfach deswegen nie gemacht hab?* (02_TI_JV, Pos. 413-425)

In diesem Zitat von TI werden die Bedeutung des Zeitpunkts in der eigenen Biografie der Fachkraft und die Relevanz der Generationendifferenz zwischen Fachkräften und Adressat:innen deutlich. TI zufolge schreiben Adressat:innen der Fachkraft mit höherem Lebensalter auch mehr Fachautorität zu. Ein Outing in einem jungen Lebensalter der Fachkraft gegenüber den nur wenig jüngeren Adressat:innen verbindet er folglich mit einem potentiellen Verlust von Fachautorität und damit auch Beratungsrelevanz für die Nutzer:innen seines Angebots (Kinder- und Jugendarbeit).

Auch befürchten die befragten Fachkräfte, dass Adressat:innen auf Distanz gehen und sich auf ein Arbeitsbündnis mit der queeren Fachkraft aufgrund von Vorurteilen nicht einlassen wollen oder Eltern ihren Kindern die Teilnahme an Angeboten untersagen:

> *H:m, ich hatte tatsächlich einfach Angst, dass das ähm für mich (.) emotiona:l zu belastend-wi:rd. //mhm// als:o, ähm (.) sowohl, dass es halt irgendwie in der Beziehungsarbeit schwieriger w:ird und die Kids nicht mehr mit mir abhängen wollen. //mhm// ähm aber auch dass die Eltern sagen äh das ist komisch du solltest da nicht hi:n. also, wei- weil ich halt schon auch wusste, wo einige Eltern unterwegs sind oder //mhm// große Geschwister, in welcher Szene. un:d, (.) ja ich hatte einfach Angst vor Ablehnung und vo:r (.) ich weiß nicht ich glaube ich das war einfach nur Selbstschutz dass ich es nicht gemacht habe.* (15_MTD_OKJA, Pos. 207-213)

Viele Fachkräfte geben – insbesondere wenn sie die Haltung der Leitung, Kolleg:innen und Adressat:innen nicht einschätzen können – nur wenig über ihre Person und ihr Privatleben preis, da sie Angst vor einem (ungewollten) Outing haben. Dies führt auch zu Einschränkungen im Aufbau und in der Ausgestaltung von Arbeitsbündnissen zu Adressat:innen:



> *Sie hat geteilt, und es muss ja nich mal was Großartiges sein? so aber einfach zu erzählen was sie am Wochenende gemacht hat; //mhm mhm// so und das sind Dinge die ich nie gemacht hab? weil ich eben Angst nach Rückfragen hatte, und dadurch war ich einfach total unnahbar so. die Jugendlichen wenn sie irgendwas wissen wollten, oder wenn sie Probleme hatten, oder wenn es Streit gab sind immer? zu meiner Kollegin gegangen zuerst; und nur wenn sie nicht da war, war so okay dann gehen wir halt zu TI. so. //mhm// und ähm (.) und das (.) ja also das hat sich ganz ganz ganz krass auf die Beziehungsebene (.) einfach ausgewirkt mit den Jugendlichen. //mhm// auf jeden Fall total. ähm für den? Zeitraum war es für mich (.) okay? so. weil ich konnte auch nich mehr Beziehung geben, ich konnte in dem Moment nich mehr Beziehungsarbeit machen so; ähm (.) weil ich einfach noch nich sicher genug war? ähm aber das hat sich krass krass krass darauf ausgewirkt* (02_TI_JV, Pos. 500-509)

Das Zitat von TI illustriert die strukturelle Benachteiligung queerer Fachkräfte gegenüber heterosexuellen und/oder cis-geschlechtlichen Kolleg:innen (Sie hat geteilt…), die im Falle des Teilens privater Informationen zum Familienstand nicht per se Diskriminierung befürchten müssen. Der Befragte beschreibt hier eindrücklich die Nachteile beim Aufbau eines Arbeitsbündnisses und für die Beziehungsarbeit mit den Adressat:innen, wenn queere Fachkräfte aus Selbstschutz distanzierter und unnahbarer in der Interaktion wirken. Dies kann zu Einschränkungen in der professionellen Authentizität (Thiersch 2013) führen.

Auswirkungen auf Beziehungen zu Kolleg:innen und Kooperationspartner:innen

Gehen die Diskriminierungen queerer Fachkräfte von Kolleg:innen oder Vorgesetzten aus, werden die Arbeitsbeziehungen entsprechend distanzierter und es kommt zu Beeinträchtigungen in der vertrauensvollen Zusammenarbeit:

> *Bm: (7) Also ich war (.) war bei dem Heimleiter schon mehr auf der Hut habe ich gemerkt. // mhm// so, was natürlich auch was macht wenn ich mich mit einer gewissen Grundanspannung in meinem Arbeitskontext bewege. ähm (.) in der Arbeit mit den Klient:innen, ähm da eigentlich nicht, ja. //okay// ja. […] ich habe sehr (.) sehr überlegt ähm was ich dem erzähle und was ich dem nicht erzähle ich ich war schon auch da immer versucht, so ein bisschen kontra zu geben. Gerade wenn er sich dann so abfällig geäußert hat, ja. Ähm und da war ich, da war ich, ja, da war ich schon auch ein Stück eingeschüchtert so ja. //mhm okay// dass ich so dachte: nein, ich kann mich jetzt hier nicht so nackig machen, ähm sonst äh brät er mir eine über, ja. //mhm kay.// ja. └ja.┘* (13_XQ_SHzE, Pos. 388-401)

Antizipierte oder erfahrene Diskriminierungen stellen laut den Befragten der Studie auch Herausforderungen in der Kooperation mit Netzwerkpartner:innen dar:

> *//mhm// und dann (.) ka:m von einzelnen Schulen auch im Nachgang auch noch die Rückme:ldung, dass sie nicht mehr mit mir zusammenarbeiten wollen, weil ich immer so Unruhe in die, (.) in die Klassen bringe* (16_IU_OKJA, Pos. 156-158)

Wie im Abschnitt 6.1. beschrieben, können queere Fachkräfte so wichtiges soziales Kapital in Form fachlicher Austauschbeziehungen, Einsatzorte, Fälle, Fachleistungsstunden bis hin zum kompletten Arbeitsvertrag, wenn sie im Feld aufgrund der Skepsis wichtiger Stakeholder als nicht einsatzfähig gelten, verlieren.

Diese Herausforderungen erhöhen sich entlang gesellschaftsstruktureller Diskriminierungen in der internationalen Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen aus anderen Ländern:

> *Af: └Naja, es es hemmt┘ mich als Perso:n, mich einzubringen. //mhm// also, äh weil ich mich da nicht einbringen kann wie ich //ja// mit meiner ganzen Person. […] ähm dann waren wir dort. und (.) das ist dann immer so ein bisschen heikel, was sagt man wie?* (08_NE_JA_KJA, Pos. 450-456)

Auswirkungen auf Arbeitsaufträge und Ziele

Die befragten Fachkräfte schildern an vielen Stellen der Interviews, dass sexuelle und geschlechtliche Vielfalt auch mit Blick auf Arbeitsaufträge und Ziele in der Arbeit mit den Adressat:innen von heterosexuellen cis-geschlechtlichen Kolleg:innen entthematisiert oder zurückgewiesen wird. Dies kann zu Einschränkungen in der fachlichen Gestaltung der professionellen Fallbearbeitung führen, wenn queeren Fachkräften die

Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt als Thema in der fachlichen Arbeit untersagt wird:

> *ähm (.) habe aber im [Einrichtung1 (ev. Kinderheim)] auch in anderen Themen wie zum Beispiel das mit der Konzeptentwicklung halt auch immer gesagt bekommen das wäre nicht meine Aufgabe mich darum zu kümmern das wäre nicht der Themenbereich um den wir uns kümmern was zählt ist der Hilfeplan mehr nicht* (10_TNN_SPFH, Pos. 200-204)

Entwicklungstheoretisch relevante Themen der geschlechtlichen Selbstpositionierung und der sexuellen Orientierung werden aufgrund heteronormativer Diskriminierungen auch in der Fallbearbeitung exkludiert, was im Einzelfall zu einer mangelnden Bedarfsgerechtigkeit der Angebote führen kann:

> *und ich weiß auch da sind Kollegen in meinem Alter auf mich zugekommen und meinten so (.) also wir reden hier nicht von Hinter- Hintertupfingen ja? sondern von (2) ic-i- ich hab keinen Kontext ja aber wir reden von so einem kleinen Ort aber jetzt nicht Ende der Welt, so jemand wie dich haben wir ja noch nie getroffen (.) und äh also wo ich so gedacht hab (.) ich plötzlich war ich wieder irgendwie in 96 und es gibt keinen es gibt nur Heten und das war so eine ganz abgefahrene Situation wo ich so dachte weil das passt ja das passt ja für das Arbeitsfeld nicht //mhm// und ich hatte ja ich hab also ich mein im Prinzip hatte ich mehr Klienten die nicht Straight waren als meine Mit- als meine Kollegen jemals Leute getroffen haben die nicht Straight waren wo ich so dachte das das äh das passt überhaupt nicht zusammen* (11_BO_ASD, Pos. 222-230)

5.3. BEWÄLTIGUNG

Die befragten Fachkräfte nutzen sehr unterschiedliche Strategien im Umgang mit den antizipierten und erfahrenen Diskriminierungen. Dabei lässt sich grundsätzlich nach

- Faktoren, die mit anderen Personen, der Einrichtung und ihren Rahmenbedingungen verbunden sind (organisationale Rahmenbedingungen) und

- individuellen Bewältigungsstrategien der Person unterscheiden. Beides interagiert miteinander. So ist die Wahl der jeweils situativ verwendeten Bewältigungsstrategie abhängig von Kontextfaktoren wie dem Einrichtungsklima, der Teamatmosphäre, unterstützenden oder diskriminierenden Kolleg:innen, Leitungskräften und/oder Adressat:innen.

5.3.1. Organisationale Rahmenbedingungen

Ob eine nicht-heterosexuelle Orientierung und/oder eine nicht-cis-geschlechtliche Positionierung von Fachkräften in der Organisation sichtbar werden kann, hängt laut den Befragten von einer Fülle von Faktoren und Rahmenbedingungen ab, die sich niederschlagen in Form einer Team- oder Organisationskultur, die sensibel und offen für eine sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in allen möglichen Formen ist:

> *Habe ich jetzt nämlich gerade überlegt. //mhm// ähm (2) ich glaube, (2) ja, da war es einfach ein andere:s, ähm ganz andere Arbeits:stelle sozusagen, ein anderes, ähm ein anderes Setting. ich glaube, d:a, die meisten Kollegen, mit denen ich mich gut verstanden habe, die wussten das. das war einfach, da war eine andere Beziehung, das war dann einfach klar.* (03_MG_EBG-1, Pos. 217-220)

Vertraute Kolleg:innen können als Ressource für die Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen fungieren:

> *Af: Hm, die Teilnehmenden, die dabei sind und // mhm// auch (.) anders (.) denken und äh fühlen. ähm und die Gespräche, die helfen mir dann dabei, ja. //mhm// es gab eine Teilnehmerin bei den äh Frau Herkunft Land3 in diesem, in dem ersten Austausch 2011, äh die in den Land6 auch ähm studiert hat und die da sehr offen wa:r und mit der ich darüber auch reden konnte* (08_NE_JA_KJA, Pos. 621-624)

Auch spielen aus Sicht einiger der befragten Fachkräfte die **Adressat:innen in Bezug auf einen diversitätssensiblen Umgang miteinander in den Institutionen eine Rolle** und übernehmen hier die Mitverantwortung für die Herstellung eines diskriminierungsfreien Raumes:

> *//mhm// und dann is das geht das wahrscheinlich auch klar.@ weil tatsächlich sind die die Genera-*



tion mit der ich ja so viel arbeite is äh schon so viel entspannter als meine, und dann is die Hoffnung dass das irgendwann sich hoffentlich einfach legt. […] Ähm es wird untereinander äh: (.) untereinander überwacht so=n bisschen. //mhm// also wenn da jemand ähm Blödsinn von sich gibt dann mischen die andern Mädels sich ein, // mhm// ähm was schon mal=n großer Fortschritt is zu meiner Jugendzeit als man sich mit schwul beschimpft hat, ähm und es werden halt auch immer Fragen gestellt so; ja warum is=n das Problem? warum is denn das Problem jetz für dich; und die (.) Mädels sind halt eh viel viel irgendwie awarer für viele Strukturen. //mhm// was ich total beeindruckend finde. also wenn man mit denen über Rassismus spricht oder über ähm den Klimawandel oder so dann is da so:: viel Wissen hinter //mhm// und ähm so viel Aufmerksamkeit. und das (.) ja ich glaube einfach dass die Generation das schaffen wird nochmal ein bisschen mehr diese ganzen diskriminierenden Strukturen in der wir in denen wir leben so=n bisschen abzubauen. //okay// ja. (.) (12_DL_SHzE, Pos. 531-545)

Geoutete Vorgesetzte und Kolleg:innen stellen eine weitere wichtige Ressource für queere Fachkräfte in der Bewältigung von Diskriminierungen dar:

ähm und dann ähm hatte ich eine Situation, das war für mich schon sehr prägend. als, ich muss dazu sagen mein Bereichsleiter äh ist auch schwul. und äh wir haben uns immer wieder auch über (.) über uns und unsere @Situation@ so unterhalten. also wir hatten da (.) einen sehr offenen Umgang miteinander ja. (13_XQ_SHzE, Pos. 105-108)

Sie fungieren als **Reflexionspartner:innen**, zuweilen auch **Rollenmodelle** und bieten eine Ressource in der **kollegialen Fallberatung**.

Viele der befragten Fachkräfte betonen die **Wichtigkeit der Communities als Schutzraum und Ressource zur Verarbeitung von Diskriminierungen und Minderheitenstress**:

, dass diese Community, also dass mir das arg wichtig ist. die immer wieder zu haben so und im Moment spüre ich jetzt gerade halt so jetzt während Corona, oder es geht vielen auch schwulen Freunden so, dass das fehlt, so dieses, dieser Platz, dieser Safe Space, wenn man es so nennen will, wo man so ein bisschen mal unter sich sein kann. und so sein kann wie man ist, so. (14_CN_ASD, Pos. 188-191)

Die Aussagen der Fachkräfte verdeutlichen daneben die **Rolle von Leitung** in Bezug auf die Bewältigung von Diskriminierungen durch Kolleg:innen und Kooperationspartner:innen:

ähm mein Arbeitgeber, m- meinem Geschäftsführer ist auch irgendw:ie ähm die Hutschnur (.) g- gerissen und ist super, also, war auf meiner Seite, hat gesagt so, hey, das geht so nicht und ähm die können mit dir nicht so umgehen, was soll das den:n und da muss ein Gespr:äch äh stattfinden. ähm dann habe ich da irgendwie noch mal eine Woche darübe:r (.) überle:gt und also dieses, darüber geschla:fen äh und reflektiert. und irgendwie (.) verschiedene Perspektive:n versucht, einzunehmen und darüber nachzudenken und dann war es so, nein, ich will mir den Stress (.) gerade überhaupt nicht mehr antu:n //mhm// also, das ist mir meine L:ebenszeit, meine Lebensenergie nicht w:ert, […]. // mhm// ähm und habe dann halt irgendwie auch den ganzen Arbeitsbereich abgegeben. (16_IU_OKJA, Pos. 245-255)

Im vorliegenden Fall unterstützt die Leitung ihre Fachkraft in der Klärung der Frage, wie auf die erfahrene Diskriminierung auch seitens der Organisation gegenüber dem Kooperationspartner reagiert werden soll, und überlässt der queeren Fachkraft die Entscheidung. Im weiteren Fortgang verhandelt die Fachkraft mit dem Vorgesetzten auch die Finanzierung einer Supervision zur fachlichen Reflexion und Weiterentwicklung:

Bf: Äh ja. nach dieser ganzen Schulgeschichte und als ich damit aufgehört habe, in dem Arbeitsfeld, ähm bin ich zu meinem Geschäftsführer gegangen und habe gesagt, d:u, Supervision, meine, zahlen//mhm// und (.) seitdem macht er das. //mhm// jetzt gehe ich einmal im Monat, alle sechs Wochen, kommt immer so hin, wie ich (.) d:a auch Zeit für finde, ähm zur Supervision. // mhm// ähm also, systemische Supervision, das hilft mir auf jeden Fall. ähm (.) (16_IU_OKJA, Pos. 401-405)



Der Fall von IU zeigt, dass Fachkräfte z. T. sehr kompetent Ressourcen zur Bewältigung von Diskriminierung organisieren, hier jedoch zentral auf Vorgesetzte und Träger in der Bereitstellung z. B. finanzieller Mittel für eine Supervision angewiesen sind.

In einem Fall bezieht eine Fachkraft auch Leitungskräfte und Vorgesetzten beim Kostenträger ein und wählt die Konfrontation, um die mangelnde Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in einem Fall von Kindeswohlgefährdung (§ 8a SBG VIII) als Fachkraft eines freien Trägers zu kritisieren und sich gegen die fachliche Diskriminierung in der Fallbearbeitung zu wehren:

> *u:nd ähm ich hatte den einen oder anderen 8:a-Fall, ähm auch mit dem Jugendamt, die haben mich auch teilweise überhaupt nicht ernst genommen. //mhm// was ähm nicht daran liegt, dass ich Berufsanfängerin bin, weil ich (.) denen ihren Job schon erklä:ren musste, weil sie anscheinend in den wichtigen Vorlesungen nicht aufgepasst haben. ähm (.) und eine gewisse Anti-Haltu:ng ähm und, (also), das haben die mich auch s:püren lassen. //mhm// und (.) d:a habe ich aber ganz kurzen Prozess, (.) Prozess gemacht, ich war mit äh (.) mit der Dezernentin befreundet. also, (.) ich bin immer noch mit ihr befreundet, aber sie ist nicht mehr Dezernentin. (.) gesagt so, ey, Kerstin, räum deinen Laden auf s:o. ich bin freier Träger, dein Jugendamt hat nicht so mit mir umzugehen, n:o way. und wenn du das nicht in den Griff kriegst, dann muss sich der Kinder- Jugendhilfeausschuss damit beschäftigen. //mhm// (.) ähm also, ich bin halt auch eine Freundin von kl:aren Ansagen* (16_IU_OKJA, Pos. 263-272)

Die Fachkräfte nutzen auch die Kolleg:innen und die Teamstruktur, um sich z. B. gegenüber Vorwürfen einer Grenzüberschreitung abzusichern, wie die Fachkraft aus der stationären Jugendhilfe berichtet:

> *also ich besprech das immer im Team, mir is das ganz wichtig dass äh dass ich das sehr klar dokumentiere auch, damit irgendwie im Nachhinein da nich was fehlinterpretiert werden kann.* (12_DL_SHzE, Pos. 299-300)

Die konfessionelle Trägerschaft der Organisation stellt ebenfalls einen wichtigen Faktor das, sowohl für die Wahrscheinlichkeit des Erlebens von Diskriminierungen als auch für die Bewältigung derselben. Einige **Befragte grenzen sich daher von konfessionellen Trägern und der Kirche als Institution ab**:

> *Und ähm aber letzten Endes hab hab ich dann (.) mit (.) mit dieser ( ) kirchlichen Arbeit? und auch überhaupt mit der Kirche selber dann auch einfach gebrochen in dem Moment als ich mich geoutet hab; weil ich dann einfach gesagt hab so; ähm (..) mag sein? dass die Kirche und die Gemeinschaft und die katholische Gemeinde euch da so viel gibt? ähm (.) aber mich will sie letzten endlich da auch nich haben; nich so wie ich? und deswegen gehe ich jetzt auch einfach so; ich bin (.) von sämtlichen Ämtern zurückgetreten die ich zu dem Zeitpunkt hatte::: ich hab (.) nie wieder auch irgend was im Zeltlager gemacht oder::: ähm auch keine Kirche mehr von innen betreten so weil ich einfach gesagt hab sorry so; ich hab das (.) jetzt quasi meine ganze Jugend mitgemacht und mitgespielt so:: (.) ähm (.) und ähm hab (.) da hab ich jetzt einfach keinen Bock mehr drauf,* (02_TI_JV, Pos. 737-745)

Einige Fachkräfte entscheiden sich für den **Wechsel des Arbeitsplatzes, um sich Diskriminierungen nicht weiter aussetzen zu müssen**:

> *äh in der Bildungsstätte und habe da auch gesagt s:o, oka:y, ich habe mir noch keinen neuen Namen überle:gt, also bleiben wir bitte bei dem Namen, aber mein Personalpronomen ist jetzt sie. so mein Geschäftsführer, den damaligen, also, der Geschäftsführer da, den hat das überhaupt nicht interessiert, der hat mich (.) ständig mit dem falschen Pronomen angesproche:n. ähm hatte mich super abgehatet, so richtig subtile Mobbing-Scheiße gestartet. äh und dann bin ich irgendwie dann auch kurz, drei Wochen früher gegangen,weil ich gesagt habe, ich ertrage das hier einfach wirklich nicht me:hr.* (16_IU_OKJA, Pos. 456-463)
>
> *Hm, da war richtig v:iel Scheiße in dem Job. also ich kann gar nicht sagen was mich genau alles so fertiggemacht hat also (.) was es dann letztendlich w:ar. aber es wa:r einfach ganz viel richtig schlimm. ähm naja ich habe dann irgendwann gekündigt. […] Also, ich habe mir einen neuen Job gesucht und so. //mhm// abe:r, ja, Flucht quasi.* (15_MTD_OKJA, Pos. 231-235)

5.3.2. Individuelle Bewältigungsstrategien

Die Fachkräfte bestätigen mehrheitlich die Studie von Baer/Fischer und nutzen die dort rekonstruierten individuellen Bewältigungsstrategien. Dabei greifen sie druchaus auf unterschiedliche Strategien zurück, die sie je nach Kontext und Situation auch kombiniert einsetzen.

Straight-Acting

> *und hab mir einen abgebrochen mit mein Freund hier und mein Freund da und möglichst neutral äh also ich Formulierungen die irgendwie geschlechtsneutral sind und hab fand es richtig anstrengend (.) und habe mich dann auch mit einer Freundin da die da auch gearbeitet hat angefreundet und habe mich dann ihr gegenüber geoutet und dem Chef gegenüber nicht das war dann noch schlimmer //mhm// rein sprachlich gesehen ein Albtraum @(.)@* (11_BO_ASD, Pos. 104-109)

Straight-Acting kann die unmittelbaren Diskriminierungen kurz- und mittelfristig verringern, da Fachkräften über diese Strategie ein „passing" im heteronormativen Arbeitsumfeld gelingt.

Allerdings sind sich die Fachkräfte der Fallstricke dieser Strategie bewusst und balancieren häufig sehr genau aus, wo, wie lange und wem gegenüber sie straight-acting bewusst einsetzen:

> *in dem Moment, wo man sich zeigt, merkt man erst eigentlich die Diskriminierung dann auch so, oder dann wird es deutlicher, weil ich kann mich verstecken, wenn ich es nicht zeigen will so. also das merke ich, das ist so ein Riesenthema, nach wie vor noch, dass ich @(.)@ so lange ich offiziell erstmal ein bisschen heterosexueller wirke* (14_CN_ASD, Pos. 597-600)

Das Beispiel von BO illustriert jedoch auch die mentale und kognitive Anstrengung, die die Strategie des Straight Acting erfordert. Insbesondere wenn Fachkräfte gegenüber einzelnen Kolleg:innen oder Adressat:innen bzw. gegenüber bestimmten Stakeholdergruppen (z. B. gegenüber allen Kolleg:innen, aber nicht den Adressat:innen) geoutet sind, erfordert diese Strategie ein gutes Management des Wissens, wer, was genau wissen darf/sollte, sowie ein exaktes sprachliches Formulieren zu jedem Zeitpunkt. Diese Strategie geht daher auch mit den größten Belastungen im Vergleich zu den anderen Bewältigungsformen einher:

> *und ich musste da immer mit dem Auto hinfahren ich selber hatte auch kein Auto und dann war so die Frage ah hast du das Auto ähm (2) von deinem //mhm// geliehen? @(.)@ und dann denk ich so ich ä hähm mh ich kann ja jetzt sagen ich habe das Auto geliehen //mhm/ aber die Frage war ja hast du das Auto von deinem Freund geliehen und wenn ich sage ja dann sage ich ich habe einen Freund. //mhm// und wenn ich sage nein dann ist die Frage woher habe ich denn dieses Auto? //mhm// und von daher war es dann so okay ja: ich habe das Auto von meinem Freund geliehen den es nicht gibt ah du hast einen Freund ja ich habe einen Freund ja=ja=ja habt ihr zusammen studiert nein wie heißt er denn, // mhm// @(.)@ genau und dann ähm dann hatte ich im Prinzip diesen Freund der auch einen Namen hatte der sonst identisch war mit meiner Freundin; //mhm// nur eben nen männlichen Namen hatte (.) und es ist aber ja ein- also es ist eine unglaubliche Anstrengung //mhm// also da so präsent zu sein dass man ständig die richtige Form verwendet ich habe mich auch einmal versprochen weiß ich noch und dann äh war so (.) naja Verwirrung wieso weil sonst verspricht man sich ja //mhm// normalerweise nicht ähm beim (.) beim Geschlecht von Personen* (11_BO_ASD, Pos. 250-263)

Intersektional berichten die befragten trans* und nicht-binären Fachkräfte von einem zweifachen Coming-Out bzw. erfolg dieses z. T. abgestuft vor dem Hintergrund weiterhin bestehender heteronormativer Gesellschaftsnormen und v. a. rigider Geschlechternormen. So berichten die Befragten, dass sie z. B.: zunächst als homo- oder bisexuelle Kolleg:innen auf der Arbeit gegenüber ihren Kolleg:innen out sind und erst zeitlich später ein Outing als nicht-cis-geschlechtlich vornehmen:

> *Ja, ich habe halt mir einen Lügen-, eine Lügengeschichte ausgedacht und (.) das war ziemlich Schei:ße, weil eigentlich wollte ich mich da auch schon als als Trans outen //mhm// aber ich ja ähm habe (.) dann einfach (.) die CIS-Frau gespielt, die mit einem (.) Mann zusammen ist. //*

> *mhm// und (.) das war psychisch extrem belastend. #00:20:04#* (15_MTD_OKJA, Pos. 225-229)

> *und da war ich zwar schon als nicht-binär out aber nicht im Arbeitskontext. und ähm quasi habe dann so ein (.) als Lesbe gelebt irgendwie, zumindest offiziell bei denen* (15_MTD_OKJA, Pos. 49-51)

Vermeidung
Um nicht lügen zu müssen, verwenden die befragten Fachkräfte auch die Strategie der Vermeidung. Exemplarisch lässt sich dies an den Äußerungen von CT illustrieren:

> *da kam dann auch öfter mal die Frage ne, so CT bist du nicht eigentlich schwul? es kann doch nicht sein dass du irgendwie so nett bist und bist nicht schwul also, gut da waren sie auch wieder mit mit nem Klischee angefangen aber (.) und das äh bereue ich auch im Nachgang ähm muss ich sagen ich hab dann immer (.) ich habe nicht vehement abgestritten sondern eigentlich nur mit Gegenfragen so weshalb müsste ich denn deshalb schwul sein, dass ich das nicht nicht zugeben wollte weil ich dachte das ist bietet ne Angriffsfläche für die Jugendlichen (06_CT_SPFH, Pos. 163-168)*

Bei dieser Bewältigungsform lenken die Befragten das Gespräch aktiv auf andere Themen oder leiten durch Fragen gezielt auf eine generelle Betrachtung von sexueller Orientierung als Thema über und damit weg von ihrer eigenen Person:

> *ähm quasi auch jeder der mir wichtig war in meinem Umfeld wusste dass ich schwul bin; und auf der Arbeit eben ähm war das grade nicht so also da haben sie dann bin ich dem Thema entweder wie gesagt ausgewichen oder habe dann diese Gegenfragen gestellt wir auch immer so dass ich aber quasi nie das einfach das mal beantwortet habe mit ja bin ich* (06_CT_SPFH, Pos. 451-456)

Dabei reflektieren die Fachkräfte wie hier CT durchaus kritisch retrospektiv die nicht-intendierten Nebeneffekte dieser Strategie auch für den Aufbau von Arbeitsbündnissen und die Beziehungsarbeit mit den Adressat:innen:

> *Ach so meinen sie //mhm// ähm mhm mhm mhm mhm mhm (2) ja also ich denke mal dass ich mich dadurch natürlich weniger privat gezeigt habe ich habe dann dadurch insgesamt versucht weniger von mir preis zu geben; //mhm// das äh da würde ich sagen habe ich einfach generell versucht auch nicht in so engen Kontakt zu treten wobei ich jetzt da //mhm// auch rückblickend für mich feststellen muss weil ich es auch immer noch so mach //mhm// da ähm das also auch wenn ich es damals vielleicht aus den falschen Gründen oder auch wenn es in der Heimerziehung für mich sinnig wäre mehr von sich preiszugeben da war auch einfach mehr Nähe da mit den Jugendlichen würde ich sagen ne, ähm da hätte man ähm mehr von sich zeigen können* (06_CT_SPFH, Pos. 486-493)

Abgrenzung
Einige der Befragten grenzen die eigene sexuelle und geschlechtliche Lebensweise deutlich von ihrem Berufsleben ab. Im Rekurs auf eine Relationierung von Nähe und Distanz in professionellen Arbeitsbeziehung zwischen Fachkräften und Adressat:innen halten sie diese Themen im Kontakt mit Adressat:innen und der Fallbearbeitung heraus:

> *dadurch dass ich im sozialen Bereich arbeite (.) bin ich eher sehr also sowieso darauf bedacht (.) ähm wenig von der Arbeit in mein Privatleben mitzunehmen (.) weil es natürlich auch Fälle gibt die gehen einem mal nah:: //mhm// und aber das kennt man ja (2) und gleichzeitig dadurch aber auch viel von meiner privaten Person aus der Arbeit raushalte //mhm// und ähm mit Klient*innen würde ich das Thema jetzt sowieso nicht the ähm thematisieren (.) ähm (.) weil ich in dem Moment wenn ich mit Klienten zu tun habe nicht im Fokus stehe sondern der Klient //mhm// oder die Klientin (.)* (10_TNN_SPFH, Pos. 331-337)

TNN bezieht sich hier auf ein theoretisches Modell der Abstinenzregel (Oevermann 1996), nach der die Adressat:innen und ihre Bedarfe, Probleme, Interessen und Themen im Mittelpunkt einer ganzheitlichen Beziehung stehen, wohingegen die Fachkräfte keine persönlichen Informationen mit den Adressat:innen

teilen. Dies wird auch von anderen Befragten so umgesetzt:

> *und auf der (.) die Arbeit war Arbeit (.) so. und äh äh es gab durchaus auch mal Kinder, die mich dann so gefragt haben. und ich hatte dann schon auch so die Haltung, (.) ähm dass ich nicht mit mit ihnen über mein Privatleben spreche. also die haben ja nicht gefragt: bist du schwul? die haben dann eher gefragt: hast du eine Frau? hast du Kinder? so, ne. und ich habe dann immer: du, da, wir können uns über alles Mögliche unterhalten, aber über mein Privatleben nicht, so.* (13_XQ_SHzE, Pos. 79-83)

Im Kontrast zur Strategie der Vermeidung dient die Zurückhaltung hier weniger dem Eigenschutz, sondern entspringt mehr einer fachlichen Haltung und einer Priorisierung von Themen innerhalb der Arbeit:

> *//mhm// also eigentlich nicht von mir weil das wie gesagt das ist was ich möchte diesem Thema in meiner Arbeit //mhm// eigentlich keine Priorität geben da geht es ja eigentlich um was anderes ähm sollte ich aber mal darauf angesprochen werden dann ähm stehe ich da auf jeden Fall auch //mhm// bin ich da bereit dafür Ja* (10_TNN_SPFH, Pos. 455-459)

Konfrontation

Einige der Kolleg:innen nutzen die Strategie der Konfrontation im Sinne eines offenen bis offensiven Umgangs mit ihrer nicht-heterosexuellen und/oder nicht-cis-geschlechtlichen Positionierung auch für eine Auseinandersetzung mit dem Gegenüber. Diese Strategie kommt sowohl bei Kolleg:innen wie Adressat:innen zum Einsatz:

> *ähm jetzt nicht- wir haben jetzt nicht direkt die Sachen ähm (.) Geschlecht thematisiert ähm aber es waren dann manchmal so Momente wo dann die Jungs von sich aus kamen und gesagt haben: Ja die Jungs haben ja kurze Haare die Mädchen haben lange Haare so ist das und ich hatte damals noch ähm (.) einen neun Millimeter-Haarschnitt und habe dann erst mal die Frage gestellt: „naja wer hat denn hier die kürzesten Haare im Raum? und dann (.) waren sie auch erst mal alle sprachlos @(.)@ und (.) ähm genau von daher also ich (.) spiele dann gern so indirekt immer ein bisschen damit das muss jetzt ja nicht immer direkt kommuniziert werden //mhm//und nicht jeder muss immer irgendwie sich mit seiner Geschlechtsidentität auseinandersetzen //mhm// aber ich ma:g es eben auch so mit Klischees einfach zu spielen //mhm// genau* (10_TNN_SPFH, Pos. 125-133)

Das Zitat von TNN illustriert, wie die Strategie eines eher konfrontativen Umgangs mit Dimensionen einer Regenbogenkompetenz (Methoden-, Sozial-, und Selbstkompetenz) verknüpft ist (siehe Abschnitt 7). TNN nutzt hier theoretisches Wissen um gesellschaftliche Konstruktion von Geschlecht, wendet sokratisches Fragen als Methode der Gesprächsführung an und setzt gezielt auch die eigene Person sowie Sozial- und Selbstkompetenzen ein. Auch TC nutzt diese Strategie gezielt in der Arbeit mit Schulklassen:

> *//mhm// und ich nutze es auch, wen:n einer mal die Klappe aufreißt und meint, da die Schwuchteln (.) wären ja sowies:o └alle furchtbar. […] dan:n (.) putsche ich den noch ein bisschen auf, //mhm// dass ich auch sag:e, ja, und woran man sie erkennt, was sie so machen? und wenn er sich dann in Ra:ge geredet hat, //ja// dann sage ich, j:a, guck mal, so einer steht vo:r dir. //mhm// das mache ich dann schon. aber auch das kränkt mich nicht, //mhm, mhm// das ist eher eine Herausforderung //ja// eher, ja. └ja.* (04_TC_SASB, Pos. 266-277)

Die hier von TC geschilderte Umgangsweise vollzieht sich vor dem Hintergrund einer biografischen Emanzipation als schwuler Mann in den 1980ern als Geschichte einer Selbstbestimmung:

> */mhm// und (.) eigentlich ähm also, ich sagte vorhin, ich habe ein:en, (.) ich glaube, einen sehr selbstbewussten Umgang damit. ich bin heute auch stolz darauf. //mhm// ähm und bin (.) vielleicht sogar ein bisschen enttäuscht darüber, dass es so normal wird, ja. //@(.)@// ähm weil e:s geht auch ein Stück Besonderheit verloren, //mhm// ja. und (.) eine Besonderheit, die ich auch (.) insofern genossen habe, dass ich sagen konnte, ich bin (.) einmal in meinem Leben für etwas ((klopft auf den Tisch)) und in diesem*



> *Falle für mich, eingestanden //ja// und habe mal (.) auch Risiken in Kauf genommen. //mhm// und (.) das war eine unglaublich gute Lebenserfahrung, //mhm// die ich auch (.) heute im dienstlichen Alltag ständig weitergebe. //mhm// also, wo ich auch merke, dass Leute (.) das auch beeindruckt. und mich macht es auch ein bisschen stolz, //mhm// dass ich das hingekriegt habe. //mhm// aber wahrscheinlich auch mit Hilfe natürlich von meinem Umfeld. aber //mhm// ich habe das eben ähm s:o (.) ganz gut hingekriegt. und insofern, (.) ja, habe ich kein:e ähm, keine großen Probleme (.) gehabt* (04_TC_SASB, Pos. 116-127)

Konfrontative Bewältigungsleistungen können im besten Falle auch zu einer kritischen Reflexion bisheriger Praxis führen:

> *dann war die Kollegin das erste Mal in der Familie und hat die Familie kennen gelernt und kam dann eben danach zu uns ins Büro und hat so ein bisschen berichtet von ihrem ersten Termin und meinte dann nur so: „ach ja und das Mädchen (.) ähm das hat sich noch nicht so richtig entschieden (.) ob es Mädchen oder Junge sein will." und da habe ich nur gemeint: „warum muss es sich denn überhaupt entscheiden?" (.) also warum gibt es denn nur das eine oder das andere ich meine wenn (.) ich ich kenne (.) das Mädchen jetzt natürlich nicht wenn es sagt es ist glücklich ein Mädchen zu sein trägt aber halt nun mal gerne //mhm// Jungsklamotten und kurze Haare und spielt Fußball heißt es ja noch nicht dass es jetzt ein Junge werden will //mhm// ähm ich meine sollte es das irgendwann heißen gilt es auch da natürlich besser hinzugucken aber (.) ich fand das in dem Moment super schlimm dass es irgendwie jetzt nur das eine oder das andere gab //mhm// und ein Kind von sechs sieben Jahren da irgendwie schon (.) so indirekt die //mhm// Aufforderung bekommt: so jetzt entscheide dich mal //mhm// selbst wenn das Kind sich jetzt entscheidet heißt das ja auch nicht dass es ein Leben lang so bleiben muss also es kann sich ja auch wieder zurückentscheiden also ich bin da so ein bisschen ich versuche immer so ein bisschen ähm die Perspektive reinzubringen dass nicht so starr zu sehen //mhm// und ähm (.) genau ja* (10_TNN_SPFH, Pos. 219-234)

TNN konfrontative Bewältigung der demonstrierten Geschlechterbinarität der Kollegin führt im besten Falle zu einer Reflexion internalisierter gesellschaftlicher Normen und ihren z. T. verdeckten Effekten zur Formulierung sozialpädagogischer Themen und Ziele in der fachlichen Arbeit. Im vorliegenden Fall wird die „spezifische Verletzungsoffenheit gegenüber entwertenden Äußerungen von Klient*innen oder Kolleg*innen" (Schmauch 2020, S. 319) deutlich und hierüber „die Entwicklung einer Selbstkompetenz als Fähigkeit zur Metakognition, zum Nachdenken über die eigenen Denk- und Deutungsmuster" (Heiner 2018, 63 f.) der Kolleg:innen angestoßen und herausgefordert.

Die Strategie der Konfrontation wird z. T. von den Befragten auch fachlich begründet mit den Zielsetzungen Sozialer Arbeit und ihrer Aufgabe zur Herstellung von Teilhabe und Erhöhung sozialer **Gerechtigkeit[8].** So absolviert TIP zahlreiche Fort- und Weiterbildungen im Bereich Sexualität, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, um sich auch fachlich gegenüber Diskriminierung zu empowern:

> *Bf: Also ich würde mal sage dass die grundsätzliche Motivation schon daher kam, also auch diese beschissene Erfahrung gemacht zu haben auf der ersten Arbeitsstelle **mhm** war für mich ein Grund meine:: da- das ist sehr egoistisch gewesen meine persönliche Lebensweise irgendwie fa:chlich in Angriff zu nehmen **mhm** also das klingt irgendwie komisch aber **mhm** das Thema fachlich in Angriff zu nehmen, um für mich selbst eine Daseinsberechtigung als Lesbe in dem Job zu haben **mhm::?** also das hat das ist wirklich sehr sehr essentiell gewesen also ich ähm meine Frau geht mit der mit dem ist mit ihrem Outing auf im Arbeitsleben ganz ganz anders umgegangen als ich die hat immer gesagt TIP kannst du nicht erwarten du kannst von der Welt nicht erwarten und dann sage ich DOCH*

8 Vgl. die globale Definition Sozialer Arbeit: „Soziale Arbeit fördert als praxisorientierte Profession und wissenschaftliche Disziplin gesellschaftliche Veränderungen, soziale Entwicklungen und den sozialen Zusammenhalt sowie die Stärkung der Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen. Die Prinzipien sozialer Gerechtigkeit, die Menschenrechte, die gemeinsame Verantwortung und die Achtung der Vielfalt bilden die Grundlage der Sozialen Arbeit" (Fachbereichstag Soziale Arbeit/DBSH 2016).

> *grade im pädagogischen Bereich KANN ich das erwarten weil wir wollen uns irgendwie abschaffen wir wollen irgendwie dass dass alle Leute ne Chance und Teilhabe und was wir alles wollen **mhm** und dann kann es aber nicht sein dass da Mitarbeitende die divers sind dann auf einmal diskriminiert werden also └das┘ […] ging für mich überhaupt gar nicht und das zählt für mich sowohl hinsichtlich des also als ArbeitnehmerIn als auch äh in Bezug auf die Fachlichkeit im Umgang mit Jugendlichen die mit queeren Themen zu uns kommen **mhm** das ist auf jeden Fall (.) äh beidseitig begründet aber der Auslöser war definitiv dass ich als Lesbe ne Daseinsberechtigung haben wollte und das fachlich begründen können wollte; ##* (07_TIP_OKJA, Pos. 658-675)

Die Fachkraft betont hier eine zweifache Perspektive der Teilhabeermöglichung für Fachkräfte und Adressat:innen Sozialer Arbeit gleichermaßen und fordert eine fachliche Integrität ein, die doppelte Standards verbietet. Die Kritik dieser institutionellen Praxen der Diskriminierung queerer Fachkräfte führt zu einer fachlich-wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema und dem Erwerb von Fachexpertise. Die kritische Auseinandersetzung mit und Bewältigung von Diskriminierungen führt hier, exemplarisch und stellvertretend für viele der Interviews, zu einem (gezielten) Erwerb und Aufbau von Regenbogenkompetenz.

Umgekehrt weisen die Fachkräfte eine Delegation der Themen sexueller und geschlechtlicher Vielfalt oder queerer Professionalität an sie ebenfalls z. T. konfrontativ im Sinne einer bewussten kritischen Auseinandersetzung mit den Kolleg:innen zurück:

> *und ähm und das war auch so=n Gespräch? so wer geht denn (.) wer geht dahin? und ähm (.) alle quasi so auf mich geguckt haben; so es hat keiner gesagt aber alle ham erwartet dass ich halt da sitze und sage ja gut dann geh ich da halt hin; so ne; //mhm// und das habe ich nicht gemacht? weil ich gesagt hab naja::: (.) ähm (.) nee::. also ich erklär mir oder erklär mir vorher erst warum? du mir diese Expertise zusagst und sagst es is meine Aufgabe dort hinzugehen? so. //mhm mhm// ähm dann kann ich auch darüber überlegen dahin zu gehen. aber ich geh da jetzt nicht einfach nur hin weil ich der einzige offen homosexuelle Mann in diesem Team bin. so. ähm* (02_TI_JV, Pos. 344-350)

Gleichstellung
Im Kontrast zur Konfrontation zeichnet sich die Strategie der Gleichstellung eher durch eine aktive und grundlegende Gleichbehandlung aller Geschlechter und Orientierungen in Haltung, Sprache und Handeln aus.

> *//mhm// ähm habe jetzt aber auch nicht gesagt: „ich lebe mit einer Frau zusammen.“ sondern, wenn andere von ihren Partnern gesprochen haben oder Partnerinnen, habe ich halt auch von Melanie erzählt.//mhm// und irgendwann hat dann ein Kollege auch mal gefragt: „sag mal, ist es eigentlich deine Lebensgefährtin?“ habe ich gesagt: „ja.“ „ja, okay.“ und dann, //mhm, mhm// ja. seitdem ist das eigentlich, (.) eigentlich völlig offen, auch im Beruflichen. ##* (01_QQ_ASD, Pos. 568-572)

Aus dieser Perspektive bedarf es keines expliziten Outings. Vielmehr wird ein Outing als Reproduktion heteronormativer Strukturen wahrgenommen, in denen heterosexuelle und cis-geschlechtliche als die Norm unsichtbar gemacht und andere Geschlechter und Sexualitäten als zu erklärende besonders markiert werden.

Die Strategie der Gleichstellung stellt damit eine post-heteronormative Perspektive der Reflexion von und Kritik an bestehenden Ungleichverhältnissen (Konfrontation) und einer Vorwegnahme des zu erreichenden Zieles einer gleichwertigen Anerkennung aller Geschlechter (cis-, trans*-, inter-, nicht-binäre etc.) sowie sexueller Orientierungen (bisexuell, heterosexuell, pansexuell, lesbisch, asexuell, schwul etc.) dar. Im lebensgeschichtlichen Verlauf zeigt sich bei vielen Befragten eine berufsbiografische Entwicklung und Veränderung im Umgang mit den Strategien. Ein Beispiel hierfür ist die Befragte QQ. In ihrem vorherigen Arbeitsfeld der Schulsozialarbeit teilt sie Informationen zu ihrer sexuellen Orientierung sehr deutlich situations- und personenbezogen. Gegenüber den Adressat:innen wählt sie meist die Strategie der Vermeidung. Mit ihrer zweiten Arbeitsstelle und inzwischen sechs Jahren Berufserfahrung und privat in einer festen Partnerschaft lebend, ändert sie bewusst ihre Strategie mit einem Arbeitsplatzwechsel ins Jugendamt:

> *//mhm// das habe ich im Jugendamt anders gemacht, weil ich gedacht habe: nein, das will ich gar nicht. also, ich möchte, dass das. das gehört*

zu meinem Leben (.) und das ist mein Leben // mhm// und ich lebe es so. und ich möchte auch, dass das (.) ähm von vornherein klar ist. //mhm// und ähm von daher habe ich das da von vornherein erzählt. (01_QQ_ASD, Pos. 564-567)

Am Beispiel von QQ zeigt sich der Wandel der Strategien im Umgang mit Diskriminierung und ihrer Bewältigung im lebensgeschichtlichen Verlauf. So setzen viele der Befragten zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn eher Strategien wie Straight-Acting und Vermeidung ein. Mit zunehmender beruflicher Erfahrung, fachlichem Standing auch gegenüber Kolleg:innen und Adressat:innen, der persönlichen Entwicklung in Bezug auf eigene geschlechtliche Positionierung sowie sexueller Orientierung verändern sich diese Strategien bei vielen der Befragten hin zu Konfrontation, Gleichstellung oder Abgrenzung.

5.4. FAZIT

Es zeigt sich in den Interviews insgesamt ein Spannungsfeld zwischen

- einer Exklusion der Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Sinne eines Silencing bis hin zu Outing-Verboten und drohenden Arbeitsplatzkündigungen (Diskriminierung als Unsichtbarkeit) einerseits und
- einer Delegation dieser Themen an queere Fachkräfte als Expert:innen bis hin zu Wettbewerbsvorteilen in Einstellungsverfahren, die zuweilen Formen des Otherings oder missglückter affirmativer Praxen und Repräsentationspolitiken im Sinne einer unkritischen „alles schön bunt hier“ Diversity-Strategie (Scherr 2008) annehmen (Diskriminierung als Sichtbarkeit) andererseits.

Die Diskriminierungen werden durch unterschiedliche Akteur:innen wie Kolleg:innen, Leitungen, Kooperationspartner:innen, Adressat:innen sowie deren Angehörige ausgeübt. Die Auswirkungen der Diskriminierung auf die Fachkräfte als Arbeitnehmer:innen und auf ihre professionelle Tätigkeit als Fachkraft differieren je nach Form, Ausmaß und Akteur:innen der Diskriminierung.

Erfolgen die Diskriminierungen durch den Träger, die Leitung oder Vorgesetzte müssen Fachkräfte berufliche Nachteile bis hin zu Kündigungen fürchten. In der Folge wechseln viele der befragten Fachkräfte ihre Arbeitgeber:innen.
Gehen die Diskriminierungen von Kolleg:innen oder Kooperationspartner:innen aus, führt dies zu Beeinträchtigungen in der Ausübung einer professionellen Tätigkeit. **Queere Fachkräfte verlieren dann wichtiges soziales Kapital in Form fachlicher Austauschbeziehungen, Einsatzorte, Fälle, Fachleistungsstunden bis hin zum kompletten Arbeitsvertrag, wenn sie im Feld aufgrund der Skepsis wichtiger Stakeholder als nicht einsatzfähig gelten.**

(Befürchtete) Diskriminierungen seitens der Kinder, Jugendlichen und ihren Eltern (Adressat:innen) führen in der Erbringung von Angeboten in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe auch zu fachlichen Einschränkungen. So kann es zu negativen Auswirkungen auf die Herstellung gelingender Arbeitsbündnisse und die Wahrnehmung von Angeboten, die durch queere Fachkräfte bereitgestellt werden, kommen.

Die Befragten Fachkräfte problematisieren z. T. sehr deutlich eine Delegation queerer Themen als Othering und als Reproduktion heteronormativer Normen, die sexuelle und geschlechtliche Minderheiten für das Thema sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zuständig erklärt, dies implizit aber nur auf nicht-heterosexuelle Orientierungen und nicht-cis-geschlechtliche Positionierungen begrenzt. Damit wird letztlich den Potentialen einer queeren Professionalität – die Vielfalt von der Vielfalt her denkt – und Konzepten einer postheteronormativen Pädagogik – die Geschlechter- und Sexualitätsnormen als gesellschaftlich hergestellte Konstrukte zur Herstellung von Macht- und Herrschaftsregimen entlarvt – auch aus Sicht der Befragten eine Absage erteilt.

Betreiben Fachkräfte Strategien wie Straight Acting oder Vermeidung, um Diskriminierungen zu minimieren, geht dies häufig zu Lasten der professionellen Authentizität auch in Bezug auf Haltung und Sozialkompetenz der Fachkräfte. In der Folge geht dies dann auch zu Lasten des Aufbaus gelingender Arbeitsbeziehungen zu ihren Adressat:innen und Kolleg:innen.
Insgesamt zeigt sich im lebensgeschichtlichen Verlauf eine berufsbiografische Entwicklung und Veränderung der Strategien. So setzen viele der Befragten zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn eher Strategien wie Straight Acting und Vermeidung ein.

Mit

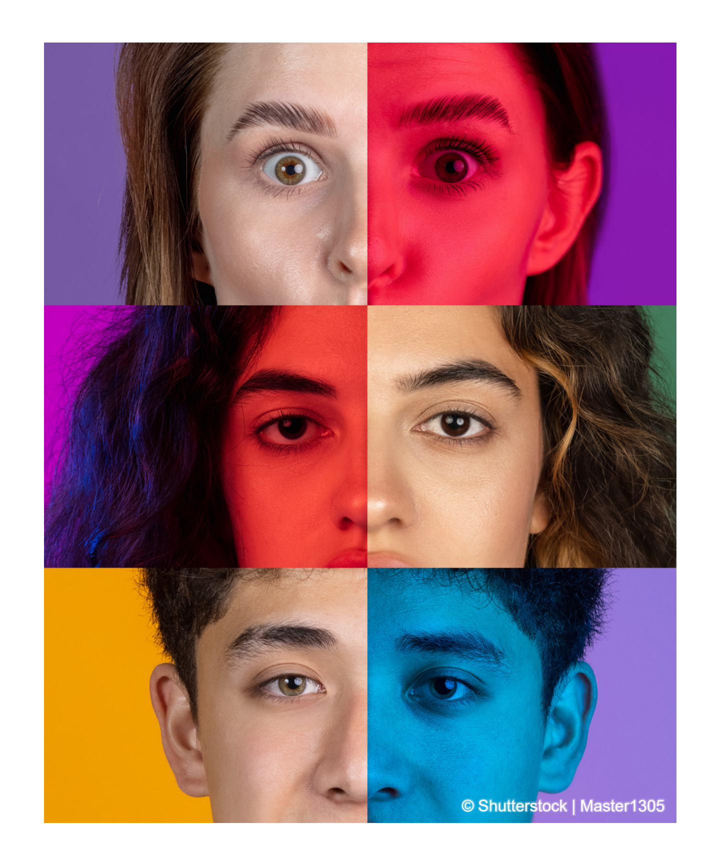
- zunehmender beruflicher Erfahrung,
- fachlichem Standing gegenüber Kolleg:innen und Adressat:innen und



- der persönlichen Entwicklung in Bezug auf eigene geschlechtliche Positionierung sowie sexuelle Orientierung

verändern sich diese Strategien bei vielen der Befragten hin zu Konfrontation, Gleichstellung oder Abgrenzung.

Die Frage, welche Strategien im Umgang mit Diskriminierungen von den Befragten genutzt werden können, hängt zentral davon ab, ob und inwieweit queere Fachkräfte auf der Arbeit sichtbar sein können. Umgekehrt moderieren die Chancen und Grenzen, selbstverständlich out und sichtbar zu sein, die Verfügbarkeit über bestimmte Umgangsweisen, da z. B. Konfrontation als Strategie von nicht-geouteten Fachkräften immer mit dem Risiko des potentiellen Fremd-Outings verbunden ist.


© Shutterstock | Master1305

6. OUT AND PROUD?! – ERFAHRUNGEN UND STRATEGIEN IM OUTING

Outing gegenüber Adressat:innen
...abhängig von Leitung
...abhängig von Adressat:innen
Erfahrene Wertschätzung durch Leitung
...abhängig vom eigenen Beziehungsstatus
...abhängig von eigener Identitätsfindung
Outing unter Kolleg:innen
...abhängig von Anwesenheit anderer LSBTIQ* Fachkräfte
...abhängig von Einrichtungspolitiken
Outing im Beruf der Sozialen Arbeit
...abhängig vom Zeitpunkt in der Berufsbiografie
...in Abhängigkeit vom Teamklima

Abbildung 9: Codewolke Outing-Erfahrungen am Arbeitsplatz, eigene Abbildung

Ob und wenn ja wie queere Fachkräfte am Arbeitsplatz mit ihrer bisexuellen, pansexuellen, lesbischen oder schwulen Orientierung und ihrer trans*, inter* oder nicht-binären Geschlechtlichkeit gleichberechtigt neben heterosexueller Orientierung und cis-geschlechtlicher Positionierung sichtbar sein wollen und können, lässt sich entlang von zwei Dimensionen beschreiben:

In einer diachronen Dimension, so zeigen die Schilderungen der Befragten, spielen

- der gesamtgesellschaftliche Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und seine Veränderungen im Laufe der Zeit,
- der biografische Verlauf der individuellen Fachkraft und ihre lebensgeschichtlichen Erfahrungsaufschichtungen und
- die Verknüpfung von beiden im Sinne einer historischen Einbettung der Biografie über die Generationenlagerung

eine Rolle.

In einer synchronen Dimension hängt die Frage der Sichtbarkeit dann zum jeweiligen Zeitpunkt von unterschiedlichen Faktoren in der Organisation und dem Träger ab:

- Organisations-(kulturelle) Politiken
- Leitung
- sichtbare queere Kolleg:innen oder Vorgesetzte
- Teamklima
- Adressat:innen
- Unterstützung durch Kolleg:innen
- eigener Beziehungsstatus
- Status der eigenen geschlechtlichen Selbstzuordnung

Diese Faktoren können entweder eine Sichtbarkeit queerer Fachkräfte in der Organisation fördern oder verhindern.

6.1. DIACHRONE DIMENSION – ZEIT, GESELLSCHAFT UND BIOGRAFIE

In den Interviews zeigt sich in Bezug auf ein Outing am Arbeitsplatz eine **doppelte diachrone und prozessuale Perspektive mit Blick auf gesellschaftliche Entwicklungen und die lebensgeschichtlichen Entwicklungen der einzelnen Fachkraft**:

Zum einen werden drohende Arbeitsplatzverluste bei einem Outing mit dem Verweis auf damalige **„andere Zeiten", ein anderes gesellschaftliches Klima und damalige vermeintlich schlechtere Bedingungen für queere Menschen** – hier mit Verweis auf das Jahr 1998 – erläutert:

> *das war (.) 98 rum circa, ja ähm da war (.) das nicht (.) also, da war das schon alles noch mal ein bisschen anders auch ja. ähm also ich weiß*



> *es gab vor mir dann in der in dem in der Heimeinrichtung auch einen (.) nen schwulen Kollegen, // mhm// ähm der ist dann irgendwann gegangen, ja. und ähm das wurde dem auch so nahegelegt. //okay// ich habe mich auf der Arbeit (.) überhaupt nicht geoutet, (.) ähm äh äh zumindest nicht an der Arbeitsstelle (13_XQ_SKJH_, Pos. 31-35)*

Die älteren Befragten schildern demnach häufig ein restriktiveres Klima in den Institutionen und verbinden dieses mit einer im Kontrast zum Zeitpunkt der Interviews entsprechend restriktiveren gesellschaftlichen Situation mit Blick auf Medien, geoutete Personen, Repräsentationspolitiken, medizinische Pathologiesierungen, rechtlichen Kriminalisierungen und Ungleichbehandlungen.

Zum zweiten finden sich solche Schilderungen und auch die **Vermeidung eines Outings biografisch häufig zu Beginn der eigenen Berufskarriere, wenn Fachkräfte über wenig berufliche Erfahrung verfügen und daher auf dem Arbeitsmarkt – weniger als erfahrene Fachkräfte – mit entsprechend geringeren Chancen auf Stellen wahrgenommen werden**:

> *Jobtechnisch, okay also meine erster Job war so ein ähm Outdoorerlebnisding ähm und da war ich so ganz unsicher (11_BO_ASD, Pos. 100-101)*

BO führt hier die eigene Unsicherheit in ihrer ersten Arbeitsstelle als Grund an, sich (noch) nicht auf der Arbeit zu outen. In der Folge nutzt sie Straight-Acting und Vermeidung als Bewältigungsstrategien, um potentiellen Diskriminierungen präventiv zu begegnen. Die Nutzung dieser Strategien geht jedoch mit erheblichen Belastungen ihrer mentalen Gesundheit einher und führt daher zeitlich später zu einer erneuten Reflexion und Risikobewertung:

> *gedacht okay erstens willst du dir nicht so einen abbrechen da hast du überhaupt keinen Bock drauf und zweitens ist es nicht vielleicht auch eher (.) die Annahme von Ablehnung und nicht unbedingt die Erfahrung von Ablehnung //mhm// und es war dann so für mich ein bisschen so eine Entscheidung zu sagen okay nächstes Mal ähm (.) also es war nur ein halbes Jahr dieser Job und dann habe ich so für mich entschieden nächstes Mal im neuen Job ähm (3) versuchst du mal also nicht unbedingt ich werde out sein aber eher so versuch mal deine Entscheidung wirklich auf Fakten zu basieren und nicht einfach auf Angst. (11_BO_ASD, Pos. 111-117)*

Die Reflexion führt im weiteren biografischen Verlauf zu einer Neuausrichtung des strategischen Umgangs mit der Sichtbarkeit der eigenen bisexuellen Lebensweise in den nachfolgenden Stationen ihrer beruflichen Karriere.

Die Bedeutung, die die Fachkräfte der Sichtbarkeit der eigenen sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Positionierung auf der Arbeit zumessen, kann sich ebenfalls im biografischen Prozess verändern:

> *also für mich hat irgendwann auch diese Outinggeschichte so ein bisschen (.) an Bedeutung verloren. //mhm// also es war mir (.) nicht mehr wichtig ob das jemand von mir weiß oder nicht. und äh die Menschen, die es für die es wichtig war, (.) äh denen habe ich das mitgeteilt, so. und auf der (.) die Arbeit war Arbeit (.) so. und äh äh es gab durchaus auch mal Kinder, die mich dann so gefragt haben. und ich hatte dann schon auch so die Haltung, (.) ähm dass ich nicht mit mit ihnen über mein Privatleben spreche (13_XQ_SHzE, Pos. 76-81)*

6.2. SYNCHRONE PERSPEKTIVE – BASIS FÜR EIN OUTING: ORGANISATION – LEITUNG – TEAM – ADRESSAT:INNEN

Fachkräfte müssen sich in der Organisation immer wieder „mit dem Dilemma Unsichtbarkeit vs. Sichtbarkeit in der Arbeit auseinandersetzen. Beide Alternativen sind ambivalent und wollen stets neu reflektiert und entschieden sein: Unsichtbarkeit kann gewünschten Selbstschutz, notwendige professionelle Distanz, aber auch diskriminierendes Ignoriertwerden bedeuten. Sichtbarkeit kann mit dem Wunsch nach Echtheit und Anerkennung verbunden sein, aber auch mit den Risiken der Bloßstellung und Abwertung." (Schmauch 2020, S. 319):

> *also, dass es vielleicht auch ein bisschen davon abhängt, //mhm// einfach wo ich arbeite, ob, //mhm// was da Sinn macht oder nicht. //mhm, mhm// also, jetzt rein auch im (.) im Kontakt mit Klienten meine ich jetzt. //ja, ja// wie gesagt, ich glaube, ähm mit Kollegen oder Vorgesetzten an sich, glaube ich, ist es wirklich dann (.) wieder*



> *eine, (.) ob ich das Gefühl habe,das ist jetzt wichtig oder nicht. also, weil ich irgendwie auch finde, //mhm// (es ist nicht so wichtig), das sofort ähm zu erzählen. (03_MG_EBG-1, Pos. 403-408)*

Unabhängig vom gesellschaftlichen Klima und dem Zeitpunkt in der eigenen (Berufs-)Biografie führt eine Fülle von Kontextfaktoren dazu, ob und wenn ja wem gegenüber und wie queere Fachkräfte in der Organisation sichtbar werden wollen. In dieser **synchronen Dimension** hängt daher die Frage der Sichtbarkeit zum jeweiligen Zeitpunkt auch von unterschiedlichen Faktoren in der Organisation und bei dem Träger ab:

- Organisations-(kulturelle) Politiken
- Leitung
- sichtbare queere Kolleg:innen oder Vorgesetzte
- Teamklima
- Adressat:innen
- Unterstützung durch Kolleg:innen
- eigener Beziehungsstatus
- Status der eigenen geschlechtlichen Selbstzuordnung

Diese Faktoren können entweder eine Sichtbarkeit queerer Fachkräfte in der Organisation fördern oder verhindern.

6.2.1. Organisations-(kulturelle) Politiken

Wie offen queere Fachkräfte mit ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Selbstzuschreibung umgehen, hängt davon ab, wie offen die Organisation insgesamt im Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt eingeschätzt wird. Dies gilt auch für die Zeit des Studiums hinsichtlich der eingeschätzten Offenheit der Hochschule:

> *ich hab mich geoutet im Dings? während des Studiums so? und das war ähm das (.) was mir quasi so=n Befreiungsschlag gegeben hat; also ich weiß nich ob=s das Studium selbst war? oder ob=s irgendwann auch gekommen wär wenn ich was anderes gelernt hätte aber auf jeden Fall ähm war das ein gutes (.) gut zu wissen dass da einfach ein Polster ist von Menschen? (2) die Soziale Arbeit studieren, von denen man ja vielleicht eher? auch erwartet dass sie ähm akzeptierender mit Menschen umgehen und sowas ne, und dass da einfach ähm (.) ja als dass die vorurteilsfreier irgendwie durch die Welt laufen und und und und verständnisvoller und empathischer sind irgendwie (02_TI_JV, Pos. 136-143)*

Diese grundsätzliche Zuschreibung eines akzeptierenden Umgangs in der Profession und Disziplin Sozialer Arbeit setzt TI im weiteren biografischen Verlauf auch hinsichtlich seiner jeweiligen Arbeitsstellen fort:

> *ich wa:::r in jeder beruflichen Stelle in der ich war? war ich quasi (.) hab ich mich so f- (.) also (.) ich weiß gar nich ob ich mich jemals wirklich quasi so en- den Kolleg*innen zumindest wirklich ge::outet hab glaube ich jetzt eher nich so=sondern ich war einfach (.) also es war jetzt nich dieses klassisches Outing so ne wie man kennt so das erste Outing bla: (.) du ah jetzt beim Mittagstisch ich muss mal was erzählen so sondern einfach das war immer entspannt weil ich=s im Gespräch loswerden konnte, ähm (.) weil ich imähm (.) immer immer diese Erwartung habe dass Menschen in der Sozialen Arbeit da einfach (.) ähm n verständnisvolleren Umgang haben? (.) und falls dem nicht so sein sollte sie zumindest den Anstand haben ihr Maul zu halten so; (02_TI_JV, Pos. 145-153)*

Entsprechend setzt er Gleichstellung und Konfrontation als Strategie der Sichtbarmachung ein. Vor dem Hintergrund des berufsethischen Anspruchs Sozialer Arbeit, nicht zu diskriminieren, verlässt er sich darauf, dass Kolleg:innen, die diskriminierende Einstellungen oder Haltungen haben, so reflektiert sind bzw. „den Anstand haben", diese nicht ihm gegenüber zu äußern.

Diese grundsätzliche Unterstellung eines diskriminierungsfreien Umgangs mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt trifft jedoch nicht auf konfessionelle Hochschulen und Organisationen zu:

> *glaube ich schon auch so eine Komponente von das ist jetzt katholische Fachhochschule ich weiß nicht so richtig wie die da rauf reagieren würden ist ja auch fast 20 Jahre her das spielt dann auch glaube ich noch eine Rolle; und dass man dass ich das auch nicht so richtig einschätzen konnte. (11_BO_ASD, Pos. 46-50)*

Im Zitat von BO spiegelt sich die Verschränkung der diachroner Perspektive – „ist ja auch fast 20 Jahre her“ – und synchronen Perspektive der konfessionellen Hochschule – „jetzt katholische Fachhochschule ich weiß nicht so richtig wie die da rauf reagieren würden“ – mit ihrer organisationskulturell eher als konservativ zu vermutenden Rahmung.

Eine andere Fachkraft beschreibt diesen Punkt aus einer organisationskulturellen Perspektive ähnlich für das Arbeitsfeld der Sozialpädagogischen Familienhilfe:

> *da habe ich in der Familienhilfe [Einrichtung1] erlebt, (.) wo Sozialpädagogen arb-, nur Sozialpädagogen arbeiten und es ein anderes (.) Arbeits (.) setting ist, dass da eine ganz andere () Vielfalt irgendwie da ist. //mhm// (vielleicht eine andere) (Offenheit) gefühlt für Vielfalt. ähm //mhm// also, eine, eine gespürte andere Vielfalt. //mhm// ähm weil wie gesagt, hier die Kollegen, die arbeiten natürlich ja auch (.) mit Menschen und sind für alles. //mhm// aber es ist für mich eine gespürte andere (.) ähm Vielfalt. //mhm// macht das Sinn? (03_MG_EBG-1, Pos. 245-251)*

Entsprechend macht sie die eigene Sichtbarkeit und ihren Umgang damit abhängig von den organisationskulturellen Politiken des Arbeitsfeldes, der Organisation und des konkreten Arbeitssettings:

> *glaube tatsächlich, dass es jedes Mal abhängig davon auch ist, was ist das für eine Stelle, //mhm// ähm was ist es für ein Bereich, was ist es für ein Setting? ähm auch wie viel macht es dann Sinn, also, wie viel //mhm// wäre es vielleicht zu gucken auch, (.) wi:e eben diese, wi:e (.) wie sinnvoll könnte es auch sein, das mit einzubringen professionell sozusagen. also, dass es vielleicht auch ein bisschen davon abhängt, //mhm// einfach wo ich arbeite, ob, //mhm// was da Sinn macht oder nicht. //mhm, mhm// also, jetzt rein auch im (.) im Kontakt mit Klienten meine ich jetzt. //ja, ja// wie gesagt, ich glaube, ähm mit Kollegen oder Vorgesetzten an sich, glaube ich, ist es wirklich dann (.) wieder eine, (.) ob ich das Gefühl habe, das ist jetzt wichtig oder nicht. also, weil ich irgendwie auch finde, //mhm// (es ist nicht so wichtig), das sofort ähm zu erzählen. (03_MG_EBG-1, Pos. 399-408)*

Eine weitere Fachkraft formuliert zum Handlungsfeld der Schulsozialarbeit einen ebenso bewussten Umgang mit der eigenen Sichtbarkeit zwischen einem Selbstschutz und der Absage an Identitätspolitiken sowie der sozialpädagogischen Vorbildfunktion als Spannungsfeld:

> *auf der Arbeit war es. also, in der Schulsozialarbeit habe ich es wirklich nur (.) ausgewählten Menschen erzählt, //ja// weil ich auch nicht wollte, dass es so ein, ähm dass es ein, so eine Präsenz hat. //ja// also, mir war klar, okay Vorbildfunktion ist so das eine. //mhm// aber ich wollte einfach nicht so ein Thema sein (01_QQ_ASD, Pos. 558-561)*

6.2.2. Leitung

Neben solchen Organisations-(kulturellen) Politiken kommt der Haltung und dem Handeln von Leitung und Vorgesetzten eine zentrale Rolle bei der Frage der Sichtbarkeit queerer Fachkräfte zu.

Einige Fachkräfte berichten von **expliziten Outing-Verboten durch ihre Vorgesetzten zu Beginn des Berufslebens:**

> *und hab dann äh sie irgendwann mal gefragt äh darf ich denn den Kindern die Wahrheit sagen? […] Und dann sagte sie nein auf gar keinen Fall das wäre nu::r dann eine Option wenn ein Kind käme die äh entweder zwei Mütter zwei Väter oder sonst irgendwie so richtig queer war da glaube ich kein Thema also wenn es zwei Mütter oder zwei Väter hätte und nur dann dürfte ich das aus äh pädagogischen Gründen äh ehrlich sagen ansonsten müsste ich da einen Weg finden oder aber mach das halt aber von mir hast du keinen Rückhalt da dachte ich auch was ist das denn für ne Scheiß (07_TIP_OKJAV_210526, Pos. 73-84)*

Das Zitat illustriert daneben deutlich die **Macht- und Schlüsselstellung der Vorgesetzten für ein Outing queerer Fachkräfte**, da wenig später nach einem Wechsel der Leitung der organisationale Umgang mit queeren Fachkräften eine deutliche Veränderung zum Positiven für die befragte Person erfährt:

*und mit der neuen Leitung kam auch eine neue Stellvertretung und die (.) hat dann auch auf dem Fest also ich war ja im Team auch geoutet also das war überhaupt kein Thema **mhm** und die hat dann irgendwann mitgekriegt dass ein Kind mich irgendwas gefragt hat und ich dann so um die Mellie so drumrumgeschifft bin und dann sagt sie sag mal TI was erzählst denn du da eigentlich, und dann sage ich du hör mal ich darf mich ja hier überhaupt nicht out- und dann guckt die und wie kommst du denn darauf? da sage ich ja die xy hat damals gesagt └ich darf das nicht und dann sagt sie ja TI wenn du das nicht willst ist das ja völlig in Ordnung du musst ja keiner irgendwas sagen aber wenn du gerne ehrlich sein möchtest sei doch bitte ehrlich **mhm** und das äh da habe ich mich voll bedankt und war total froh und hab das auch nochmal in der nächsten Tea::msitzung ganz offiziell abgefragt und alle haben mich angeguckt und haben also wussten offenbar nicht davon […] also die waren dann verwundert dass die mir das verboten hatten, **mhm** weil das ganze Team auch mich kannte und offen hinter meinem äh Lesbischsein stand? **mhm** (07_TIP_OKJAV_210526, Pos. 104-120)*

Die beiden Zitate von TIP stehen stellvertretend für viele ähnliche Äußerungen der Befragten und dokumentieren einen weiteren wichtigen Befund. Obwohl viele der Befragten (mittlerweile) gegenüber den unmittelbaren Vorgesetzten oder im Team out sind, wird eine **klare Positionierung als nicht-cis-geschlechtliche und/oder nicht-heterosexuelle Fachkraft gegenüber den Adressat:innen häufig entweder von den Befragten selbst, Vorgesetzten und/oder Kolleg:innen als problematisch eingeschätzt:**

und dann:: meine Chefin hat auch immer also ich glaube äh die hat sich da schon früher drüber Gedanken gemacht. und die hat dann auch f- immer mal so Sachen fallen lassen wie ähm ja dass ich bedenken soll was ich teile. und äh hat schon sehr deutlich gemacht dass sie=s nich gut finden würde wenn ich mich vor den Mädchen outen würde. (.) und ähm das war tatsächlich auch d- damit hat ich zu zu knabbern; weil ich finde das is nich ihre Entscheidung, sondern das is äh im Zweifel meine Entscheidung; und das muss ich so handhaben wie ich das möchte; und äh ich glaube auch dass ich da eher die Expertin für bin w-was das für Konsequenzen hätte, und nich sie::, //mhm// äh das hat mich damals auch tatsächlich richtig geärgert. (12_DL_SKJH, Pos. 342-350)

Die Kollegin führt die Situation mit der Vorgesetzten weiter aus und bewertet das Outing-Verbot durch ihre Leitung als „doppelten Standard" gegenüber heterosexuellen und nicht-heterosexuellen Kolleg:innen und damit klar als Diskriminierung:

als ich (.) weiß ich nich; irgend=n Aufklärungsgespräch mit nem Mädchen hatte oder so dass ich doch bitte meine persönliche ähm Lebenssituation nich mit reinbringen soll. aber das wird natürlich den HeterokollegInnen nich gesagt. also da is das natürlich okay wenn äh (.) wenn d- der Wochenend-Picknick äh Aufenthalt mit dem Freund äh besprochen wird auf der Arbeit. also das is dann und dann natürlich werte ich das als Diskriminierung. (12_DL_SKJH, Pos. 425-429)

Heteronormative Diskriminierung nimmt hier die Form des Otherings an, indem die queeren Fachkräfte mit Blick auf Begehren, Lebensweisen und Sexualitäten solchermaßen geahndet und zur Verschwiegenheit verpflichtet werden, dass die Mitarbeiter:innen in zwei Gruppen eingeteilt werden. Die eine Gruppe, die offen mit ihrer sexuellen Selbstpositionierung umgehen kann und darf, und die Gruppe der Anderen, denen dies untersagt wird.

Umgekehrt berichten Fachkräfte auch davon, ungefragt oder gegen ihren expliziten Willen von der Leitung geoutet zu werden:

//mhm// und dann hat dann bin ich halt da irgendwie geoutet worden und mein Gesichtsausdruck muss so deutlich gewesen sein dass die Chefin versucht hat zurückzurudern und irgendwas zu erzählen vom Partnerschaft und so ähm (.) aber dann war es eh vorbei so und das war eigentlich auch nochmal spannend zu sehen wie die Mitarbeiter selber waren zwar oberflächlich sehr ähm (3) weltoffen positiv also ich war am Wochenende auf einer Show mit (Trannies) das war so spannend //mhm// so ähm (.) aber trotzdem man geht dann eine rauchen und dann wird irgendwas erzählt von jede Frau braucht einen Mann

und dann werde ich kurz angeguckt mit dem naja nen Partner:in so also man scheint auch zu merken okay (11_BO_ASD_210526, Pos. 158-165)

Die Fachkraft kritisiert ein mangelndes Verständnis der Leitung für nach wie vor bestehende Diskriminierungen und ihre Auswirkungen im Arbeitskontext. Solchermaßen falsch verstandene Versuche affirmativer Praxen[9] seitens der Leitung werden als unangemessene und übergriffige Bloßstellung seitens der Fachkräfte erlebt.

Leitungen und Vorgesetzten kommt daher als ‚Mächtige' in der Organisation eine zentrale Rolle zu bei der Frage, ob queere Fachkräfte sich dafür entscheiden, mit ihrer sexuellen Orientierung und/oder geschlechtlichen Positionierung sichtbar zu werden:

okay ich kann hier ganz schlecht einschätzen wie der Chef dazu steht also für mich ist es immer sehr so Institution und personenbezogen ob ich jetzt sag oh (da nicht) das ist dann schon noch so man gibt der anderen Person irgendwo so ein bisschen Macht (.) ähm (.) möglicherweise Macht ähm u:nd damals hatte ich entschieden ich mache das nicht (11_BO_ASD_210526, Pos. 101-104)

Dieselbe Befragte erläutert stellvertretend für viele der Befragten im Sample, dass weniger konkrete Hinweise, ob Vorgesetzte trans*- oder queer-feindliche Einstellungen haben, von Bedeutung für das eigene Outing sind. Es ist vielmehr die Unsicherheit, wie Vorgesetzte zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt stehen, die zu genauen Risikoabwägungen der queeren Fachkräfte insbesondere zu Beginn ihres Berufslebens führen:

Ich glaube das Gefühl kam nicht von meinem Chef sondern das Gefühl kam von (2) der Welt //mhm// also das Gefühl kam eher von ähm von (.) den Medien der Erfahrung die man sonst so hat ähm der war jetzt nicht besonders (.) super liberal aber er war jetzt auch in sich jetzt nicht ein übermäßig konservativer Mensch //mhm// ähm also i- im Nachhinein glaube ich halt eher dass es kein- keine Sorge war die darauf basiert hat dass (.) dieser Mensch irgendwas ganz spezifisches gemacht hat sondern eher auf der Sorge heraus ich bin neu ähm wenn der da ein Problem mit hat was mache ich dann? dann habe ich hier irgendwie so ein ähm total enges Setting wo ich die ganze Zeit mit ganz vielen Menschen in ii::n sehr engem Kontakt bin ähm so ja ich meine ich hatte tatsächlich auch noch ähm kurz vorher nicht ich sondern eine Freundin die dann ein Riesen Drama mit ihrer Arbeitsstelle hatte (2) also ich glaube es war nicht (.) der Chef sondern so Gesamtsituation (11_BO_ASD_210526, Pos. 269-285)

6.2.3. Sichtbare queere Kolleg:innen oder Vorgesetzte

Eine große Bedeutung für die Sichtbarkeit queerer Fachkräfte in Organisationen haben sichtbare andere queere Kolleg:innen und der (positive) organisationskulturelle Umgang mit diesen:

dann war mein nächster Job in Land1 und in Land1 ist es einfach nochmal ganz anders Sozialarbeit zu machen weil da hatte ich dann eine lesbische und zwei schwule Arbeitskollegen @ und@ ähm genau das hatdas das das war dann einfach noch mal also wir waren jetzt ohne nachzuzählen ein Team von vielleicht zehn Leuten dann ist ja fast die Hälfte nicht Straight //mhm// ja? dann das das ändert einfach nochmal die komplette Dynamik […] ähm aber so diese ganze dass man nicht ähm dass man viel vorsichtiger ist in Bezug auf diskriminierende Aussagen vor allen Dingen am Arbeitsplatz als in Deutschland //mhm// und dann hat man auch noch die Hälfte in dem Team die nicht Straight sind das heißt dass die Leute können sich gar nicht leisten zu sagen (.) jetzt wart mal ab //mhm// das wird schon werden ja? (11_BO_ASD, Pos. 117-130)

Die unaufgeregte, tatsächlich gelebte sexuelle und geschlechtliche Vielfalt kann, den Befragten zufolge, als Indikator dafür angesehen werden, ob tatsächlich alle Orientierungen, inklusive heterosexueller, als Teil

9 Unter affirmativen Praxen werden bedingungslose positive akzeptierende und nicht-bewertende Praxisperspektiven verstanden, welche die geschlechtlichen und sexuellen Selbstzuschreibungen der Adressat:innen in den Fokus rücken (vgl. Baer/Höblich 2021).

einer gelebten sexuellen Vielfalt innerhalb der Organisation denkbar und möglich sind. Dabei schildern die Fachkräfte in einigen Arbeitsfeldern eine deutliche Verbesserung in der Sichtbarkeit über den zeitlichen Verlauf:

> *also, natürlich w:ar ich damals in der Firma, ich habe ja angefangen ähm 96, //mhm// da w:ar es natürlich noch, (.) ich will mal sagen, eine Ausnahme. ne, //mhm// also, es gab noch nicht viele Schw:ule und Lesben, die sich da geoutet hatten. //mhm// das ist ja jetzt inzwischen anders, aber // mhm// also,damals war es noch ungewöhnlich. das wusste man von mir. //mhm// aber (.) da ich, glaube ich, ein, das (.) klingt jetzt ein bisschen arrogant oder überheblich, aber ich glaube, ich bin ein, ein angenehmer Zeitgenosse, ich habe sehr viel Humor. ich glaube, das wussten die Leute auch zu schätzen.//mhm// und insofern war es völlig unproblematisch (04_TC_SASB, Pos. 98-105)*

Eine andere Fachkraft aus dem Arbeitsfeld der stationären Hilfen zur Erziehung antwortet entsprechend auf die Frage, was sie benötigt, damit eine Sichtbarkeit diskriminierungsfreier gelebt werden kann:

> *ich glaube wenn halt nich mein Team so super hetero wäre; wär=s schon mal=n Anfang. also (.) wenn ich jetz keine Ahnung ähm im im [Einrichtung9 (Mädchenzentrum)] arbeiten würde oder im [Einrichtung4 (queeress Jugendzentrum], oder keine Ahnung im [Einrichtung10 (queerer Verein)] oder so dann dann wär=s überhaupt kein Stress für mich zu sagen, ä::h ich bin bisexuell und in einer Beziehung mit einer ganz fantastischen Frau. //mhm// also das wär überhaupt gar kein Hustle für mich.ähm aber in dem Bezug, umgeben von von Personen die auch mir überhaupt nicht helfen können; und auch überhaupt nicht das äh ähm die (.) die äh Empathiefähigkeit aufbringen könnten, wenn=s schiefläuft. also ohne ohne ne Struktur die mich potentiell auffangen könnte, //mhm// hab ich da überhaupt keinen Bock drauf. (.) also da muss sich i:n meinem Arbeitsumfeld ähm halt was ändern. o- oder ich muss halt einfach noch=n paar Jahrzehnte warten und dann hoffentlich is das einfach @entspannter. (12_DL_SHzE, Pos. 521-531)*

Einige Befragte unterscheiden dabei deutlich zwischen Kolleg:innen auf gleicher Hierarchieebene und Vorgesetzten, die eine gewisse Machtstellung auch im Hinblick auf das Anstellungsverhältnis haben:

> *Ja, mir würde schon sehr helfen, wenn ich zumindest einen schwulen Kollegen sage ich mal hätte so. also das würd glaube ich schon reichen, lesbische Kolleginnen oder auch Vorgesetzte ist nochmal was anderes. ich habe auch mit meiner Vorgesetzten, obwohl sie lesbisch ist, da waren dann wieder andere Themen, dann war so dieses Ding, auf der einen Seite waren wir zwar dadurch, dass wir in der gleichen Community oder in einer ähnlichen ist, ein bisschen mehr verbunden. man kann ein bisschen die Welten und gleichzeitig war es dann aber auch so, da war dieses Ding Mann Frau und Frau und Mann als ne, so und (.) so also ich bin deine Chefin so und da gab es auch oft Konflikte und dann hat sich dann auch manches auch sehr vermischt, weil dann habe ich sie beim CSD gesehen und das war mir dann unangenehm, so weil ich das Private und das Berufliche ein bisschen trennen wo:llte, sie musste ja wieder mein Zeugnis schreiben, mich beurteilen und so. und ähm (.) also das, das. (14_CN_ASD, Pos. 471-480)*

CN weist auf die Effekte intersektionaler Verschränkungen von Diskriminierungen sowie Privilegierungen entlang von Geschlechtern und sexuellen Orientierungen hin, vor deren Hintergrund Erfahrungen queerer Fachkräfte Ähnlichkeiten, aber auch deutliche Differenzen aufweisen können.

6.2.4. Teamklima

Eng verbunden mit der Sichtbarkeit queerer Kolleg:innen ist der Einfluss des Teamklimas.

> *aber relativ viele KollegInnen bei mir im Team sind (.) ähm sind ziemlich christlich? //mhm// also auch so nich so christlich erzogen sondern so (.) ähm freiwillig christlich //mhm// @(.) würd ich=s jetz mal nennen also so mit am Wochenende gehen wir in den Singkurs und in die Predigt@ und so, //mhm// und ähm ich hab schon immer so=n bisschen, (und) also ich glaube das geht sehr vielen queeren Menschen so wenn sie mit religiösen Menschen zu tun haben dass man erstmal dreimal drüber nachdenkt, (.) also ob man was sagt oder ob man diese Person auch mag oder*



> *ob da jetz gleich Blödsinn aus deren Mund purzelt. äh inzwischen weiß halt alle KollegInnen im Team äh darüber Bescheid, dass ich ne Freundin habe, und ich bi- also ich weiß nich inwiefern das ähm inwiefern das für meine KollegInnen nen Unterschied macht oder ob jetz ne Kollegin mir mehr irgendwie ausm Weg geht oder mir andere Fragen stellt oder so das kann ich gar nich so genau sagen. für mich hat sich dadurch nich groß was verändert. und ich spür da auch nich äh so richtig viel. //okay// ja (12_DL_SHzE, Pos. 471-481)*

Das Beispiel zeigt eindrücklich, das wahrgenommene Religiosität und/oder konservative Einstellungen der Kolleg:innen dazu führen können, dass queere Fachkräfte unsicher bzgl. ihrer Passung ins Team werden und sich daher gegen eine Sichtbarmachung ihrer nicht-heterosexuellen Orientierung entscheiden.

Umgekehrt, wenn Fachkräfte eine offene und akzeptierende Haltung im Team wahrnehmen, kann dies zu einer Neubewertung des Umgangs mit der eigenen Sichtbarkeit führen. So verändert CT im Folgenden die vorherige strikte Trennung von Beruflichem (Straight-Acting) und Privatem (queer) zugunsten einer Integration der queeren Identität im Arbeitsleben:

> *also bei der neuen Arbeit da wurde das tatsächlich also wenn ich da überleg ähm da wurde das nicht einmal Thema; (.) also mit Kolleginnen und Kollegen ja, (.) //mhm// da habe ich mir ähm diesmal gesagt ähm weil es mir auch einfach gut ging damit ähm jetzt muss ich nicht mehr irgendwie privat homosexuell und beruflich heterosexuell trennen sondern ähm das passt für mich jetzt auch gut zusammen; also das war //mhm// so ähm die Arbeitsstelle wo ich dann gemerkt ab ähm da (.) beschäftigt mich das nicht weiter ob das jetzt irgendwie die Arbeit ähm erschweren könnte diese Info ne, //mhm// ähm das hat mir gut kann auch da=dran liegen mit das ist ja dann so=ne selbstständige Arbeitsweise war im Team ist es dann eben wurscht (06_CT_SPFH, Pos. 294-299)*

Die gleichgültige unaufgeregte Betrachtung verschiedener Sexualitäten und Geschlechter führt für CT zu einer deutlichen Entlastung vom Minderheitenstress – „beschäftigt mich das nicht weiter ob das jetzt irgendwie die Arbeit ähm erschweren könnte".

6.2.5. Adressat:innen

Zentral für die Frage der Sichtbarkeit gegenüber den Adressat:innen sind nicht zuletzt auch deren Einstellungen bzw. die Wahrnehmung derselben durch die Fachkräfte:

> *also, dass es vielleicht auch ein bisschen davon abhängt, //mhm// einfach wo ich arbeite, ob, //mhm// was da Sinn macht oder nicht. //mhm, mhm// also, jetzt rein auch im (.) im Kontakt mit Klienten meine ich jetzt. //ja, ja// wie gesagt, ich glaube, ähm mit Kollegen oder Vorgesetzten an sich, glaube ich, ist es wirklich dann (.) wieder eine, (.) ob ich das Gefühl habe, das ist jetzt wichtig oder nicht. also, weil ich irgendwie auch finde, //mhm// (es ist nicht so wichtig), das sofort ähm zu erzählen. (03_MG_EBG-1, Pos. 403-408)*

Die Befragten wägen wie MG deutlich ab, welchen Beitrag ein Outing gegenüber den Adressat:innen für die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehung, der Zielerreichung und der Fallsteuerung hat.

Antizipierte oder reale Diskriminierungen durch Adressat:innen und/oder vermutete konservative Einstellungen verhindern dagegen, das queere Fachkräfte in der Organisation auch gegenüber Adressat:innen sichtbar werden:

> *dann habe ich da:s, (.) so mich (.) geoutet und ich hatte auch eigentlich vor, das (.) bei den Jugendlichen zu machen, a:ber ich hatte (.) tatsächlich zu viel Angst, //mhm// dass es irgendwie (.) unangenehm wird, (.) ja. oder auch @(.)@ also, ich d:a, wo ich gearbeitet habe, sind relativ viel (.) ähm weiße Kinder und Jugendlich:e die alle aus oder viele aus so ähm eher (.) ärmeren (.) Verhältnissen kommen viel Hartz IV-Bezug. und (.) viel rechte Gesinnung einfach auch w:ar. und da hatte ich irgendwie keine Lust d:a (.) jetzt d:ie //mhm// Transe zu s:ein oder so (15_MTD_OKJA, Pos. 134-140)*

Einige Fachkräfte berichten von massiven Diskriminierungen und Bloßstellungen durch Adressat:innen:

> *zum Beispiel das erste Mal im Brennpunkt damals in [Großstadt4], wo die eine Jugendliche gesagt hat, du bist ja schwul und dann bin ich*



über den Hof gelaufen und da hat die ganze Verwandtschaft von ihr, die haben ja um das Jugendhaus drumrum gewohnt und dann hat mir ihre Oma, die war halt auch sehr asozial, die hat mir dann nach gerufen, da hängt er wieder seinen schwulen Arsch aus dem Fenster, also es war richtig übel. also die war richtig derb, da hängst du deinen schwulen, und das war echt, mein Puls war 180 ich fand das so schlimm, weil ich gedacht habe, ich bin hier. alle gucken jetzt auf mich und die hat mich so richtig an den Pranger gestellt und ich damals, ah ja, genau (14_CN_ASD, Pos. 442-449)

Umgekehrt nehmen viele der Befragten gerade bei ihren Adressat:innen einen deutlich offeneren und selbstverständlicheren Umgang mit z. B. nicht-heterosexuellen Orientierungen wahr:

wir hatten ein Mädchen ähm aber da das war nicht in meinem Diensten das war dann bei den Kolleginnen öfter mal da kam auch ähm wohl öfter mal ähm ne andere Gleichaltrige zu Besuch ähm wo sie auch gesagt hatten sie wären jetzt zusammen aber dann waren sie irgendwie zwei Wochen später wieder nicht mehr zusammen ähm wenn dann irgendwie von den Jugendlichen kam so hier du hattest doch neulich noch en Freund dann kam halt irgendwie so einmal als Antwort ja ist doch egal jetzt habe ich halt ne Freundin und dann war das Thema wieder gegessen also […] äh das war eigentlich auch so schön (.) für mich zu erleben wie ähm cool die damit umgehen ne, weil weil ich mir das in meiner Jugend trotzdem nochmal anders vorgestellt hätte
Af: Mhm mhm? ja okay also eher auch so ein unverkrampfterer Umgang #00:54:36# Bf: Genau (06_CT_SPFH, Pos. 645-658)

Dies reicht bis zu einer direkten oder indirekten Unterstützung queerer Fachkräfte in Form eines kritischen Umgangs mit diskriminierenden Äußerungen durch die Adressat:innen selbst (siehe auch Abschnitt Bewältigung):

Ähm es wird untereinander äh: (.) untereinander überwacht so=n bisschen. //mhm// also wenn da jemand ähm Blödsinn von sich gibt dann mischen die andern Mädels sich ein, //mhm// ähm was schon mal=n großer Fortschritt is zu meiner Jugendzeit als man sich mit schwul beschimpft hat, ähm und es werden halt auch immer Fragen gestellt so; ja warum is=n das Problem? warum is denn das Problem jetz für dich; und die (.) Mädels sind halt eh viel viel irgendwie awarer für viele Strukturen. //mhm// was ich total beeindruckend finde. (12_DL_SHzE, Pos. 536-541)

6.2.6. Erfahrene Unterstützung durch Kolleg:innen

Wie im Abschnitt 5.3.1. bereits dargelegt, trägt auch die konkrete Unterstützung von Kolleg:innen zu einer Bewältigung von Diskriminierungen bei und erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass queere Fachkräfte auch gegenüber Adressat:innen sichtbar sein können. Im Falle der massiven Diskriminierung von CN durch die „Oma“ (siehe 6.2.5.) schreiten die Kolleg:innen ein:

und dann habe ich das mit meiner Kollegin besprochen und dann hat sie gesagt das geht nicht, da müssen wir reagieren und dann hat auch von oberster Stelle von damals von dem Träger, die haben dann dieser Oma, die hat dann ein Schreiben gekriegt, also dass sowas, also dass das gar nicht geht, dass hier Mitarbeiter beleidigt werden so. und so ne, (14_CN_ASD, Pos. 449-452)

CN erlebt die Kollegin hier als Verbündete (Hoeder 2020), die sich klar positioniert und eine offizielle Reaktion der Abmahnung von Diskriminierung durch die Adressat:innen seitens der Organisation zum Schutz aller Fachkräfte organisiert.

6.2.7. Beziehungsstatus

Ob Fachkräfte als queer in der Organisation sichtbar werden wollen, hängt nicht zuletzt auch davon ab, ob sie gerade in einer Partner:innenschaft bzw. in einer Beziehung sind oder nicht:

mhm// und und (.) ich bin jetzt im Moment auch nicht in einer Partnerschaft, das macht es natürlich ein bisschen leichter so, dass, also, ich, (.) aber aber wenn, dann würde ich auch sagen: ja, und ich treffe mich nachher mit meinem Freund so. also, ich bin da (.) ich bin da sehr Reinen mit mir, ja. und, ähm ja wenn es jemand wissen will, soll er mich fragen //mhm// und dann (.) kriegt er das gesagt so (13_XQ_SHzE, Pos. 125-129)

Insbesondere bisexuelle oder pansexuelle Fachkräfte unterliegen einer besonderen Unsichtbarkeit, wenn sie sich in einer Partner:innenschaft befinden. Ihnen wird dann eine Beziehung mit dem gemuteten „anderen“ Geschlecht und damit einer vermeintlich heterosexuellen Partnerschaft zugeschrieben.

> *danach hatte ich ja meine erste Beziehung mit einem Mann. //mhm// ähm den habe ich ja auch geheiratet //mhm// und von (ihm) jetzt getrennt. und das war, glaube ich, auch immer so das bei der Arbeit, (.) das war klar, als ich da angefangen habe, hatte ich einen Mann. dann ist das Thema ja auch einfach, (.) dann ist das irgendwie ja schon (.) //mhm// klar, ich habe einen Mann. und dann haben die mitbekommen, dass ich mich ähm getrennt habe. (03_MG_EBG-1, Pos. 368-373)*

Durch ihre Ehe mit einem Mann wird die cis-weibliche MG als heterosexuelle Fachkraft wahrgenommen. Sie reflektiert im weiteren Fortgang des Interviews selbst, das eine zukünftige Beziehung mit einer Frau* dann mit einer queeren Sichtbarkeit in der Organisation einhergehen würde, die zu offenbaren zuvor aufgrund der Ehe mit einem Mann als nicht notwendig erachtet wurde:

> *ähm sobald ich, glaube ich, ähm ganz klar wieder in einer ähm Beziehung (.) wäre mit einer Frau, //mhm// also, einfach eine feste Partnerschaft hätte, //mhm// dann würde ich es, merke ich jetzt gerade, dann würde ich es auch sofort sagen. //mhm// allesdaru:nter ist für mich erst mal (.) sozusagen (.) vielleicht irgendwie so ein bisschen, dass es eigentlich ega:l ist (.) und niemanden angeht. also, (.) wie ich //mhm// oder was (für ein) Sexua:lleben ich führe oder was ich mache. //mhm// aber sobald eine Partnerschaft wäre, dann, (.) finde ich, wäre es was an-, also, was anderes, //mhm// dann ist es ja (Part) in meinem Leben. (03_MG_EBG-1, Pos. 373-380)*

6.2.8. Status der eigenen geschlechtlichen Selbstzuordnung

Trans* Personen, die eine (rechtliche und/oder physische) Geschlechtsangleichung (noch) nicht vorgenommen haben oder weiterhin mit ihrem Geburtsgeschlecht wahrgenommen werden, entscheiden sich z. T. bewusst gegen eine Sichtbarmachung ihrer trans*-Geschlechtlichkeit:

> *ja ich hatte einfach Angst vor Ablehnung und vo:r (.) ich weiß nicht ich glaube ich das war einfach nur Selbstschutz dass ich es nicht gemacht habe. und halt auch die Ta:tsache, dass ich noch nicht mit (.) Hormontherapie angefangen hatte, // mhm// und da finde ich es eh noch mal schwieriger zu erzählen, hey ich bin Trans, aber ich schaue halt aus wie eine Frau @(.)@ //mhm// @so@. also, äh ja genau das ist (.) genau, da hatte ich halt auch irgendwie so ein bisschen Hemmungen. #00:18:55# (15_MTD_OKJA, Pos. 211-216)*

Umgekehrt berichten aber auch Trans* Personen, die eine (rechtliche und/oder physische) Geschlechtsangleichung vorgenommen haben oder zumindest entsprechend ihrer eigentlichen Geschlechteridentität wahrgenommen werden, dass sie sich gegen eine Sichtbarmachung ihrer trans*-Geschlechtlichkeit entscheiden, wenn sie diese nicht für die Umsetzung des Angebots als notwendig oder fachlich geboten ansehen:

> *also, ich war nicht in einem ()Bildungs- und Antididiskriminierungs-Projekt-Kontext da, um mit denen über meine Geschlechtsidentität und meine Biografie zu reden. das war ich nicht. ich war als pädagogische Fachkraft da, um mit denen über HIV und STIs und Prävention und so zu reden. //mhm// das ist halt eine völlig andere Voraussetzung. (16_IU_OKJA, Pos. 176-179)*

6.3. FAZIT

Der Umgang damit, ob und wenn ja wie queere Fachkräfte am Arbeitsplatz mit ihrer bisexuellen, pansexuellen, lesbischen oder schwulen Orientierung und ihrer trans*, inter* oder nicht-binären Geschlechtlichkeit gleichberechtigt neben heterosexueller Orientierung und cis-geschlechtlicher Positionierung sichtbar sein wollen und können, hängt in der diachronen Dimension von der jeweiligen gesellschaftlichen Situation und Generationslagerung sowie dem Zeitpunkt in der eigenen Berufsbiografie ab.

So unterscheiden die Befragten (retrospektiv vergleichend) deutlich zwischen den 1990er und 2000er Jah-

ren als noch vergleichsweise repressive gesellschaftliche Situation gegenüber den 2010er und 2020er Jahren als Phase der zunehmenden Entpathologisierung, Entkriminalisierung und rechtlichen wie gesellschaftlichen Gleichstellung.

Je nach Zeitpunkt in der eigenen (Berufs-)Biografie sind Fachkräfte zudem einem unterschiedlichen Risiko für den Fall einer Diskriminierung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt ausgesetzt. Je länger das eigene Coming-Out zurückliegt, je älter die Fachkräfte sind und über je mehr Berufserfahrung sie verfügen, desto eher entscheiden sich queere Fachkräfte, sichtbar zu sein.

Zum anderen bestimmen in der synchronen Dimension zum aktuellen Zeitpunkt in der konkreten Organisation des Arbeitgebers vorzufindende Faktoren, ob und wem gegenüber queere Fachkräfte mit ihrer nicht-heterosexuellen und/oder nicht-cis-geschlechtlichen Selbstzuordnung sichtbar werden wollen und können:

- Organisations-(kulturelle) Politiken,
- die Haltung und der Umgang von Leitung und Vorgesetzten mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt,
- die Existenz und Sichtbarkeit anderer queerer Kolleg:innen oder Vorgesetzten,
- ein offenes und diversitätssensibles Teamklima,
- Adressat:innen, die als offen und nicht diskriminierend antizipiert oder erlebt werden,
- unterstützende Kolleg:innen, die auch im Falle von Diskriminierung klar Stellung beziehen, sowie,
- der eigene aktuelle Beziehungsstatus (z. B. als bisexuelle Frau mit einem Mann verheiratet zu sein vs. als schwule Fachkraft Single zu sein).

7. QUEERE FACHKRÄFTE UND IHR BEITRAG ZU QUEERER PROFESSIONALITÄT

LSBT*IQ: Wissen (Sachkompetenz)
Effekte auf Verortung als LGBT*IQ auf Gestaltung der Arbeit
Queere Fachkräfte als Rollenmodelle
Emotionen resultierend aus Erfahrungen
Wahrnehmung der eigenen Differenz
Diversitätsreflexive Öffnung von Institutionen
professionelles Nutzen eigener Differenz
LSBT*IQ: Selbstkompetenz
Zugeschrieben von Kolleg:innen
Beweggründe in der Sozialen Arbeit tätig zu werden
LSBT*IQ: Können (Methodenkompetenz)
Effekte auf Habitus
Bedingungen für Öffnung
Cis*/hetero: (mangelndes) Wissen (Sachkompetenz)
Effekte auf Arbeitsbeziehungen zu Kolleg:innen
Cis*/hetero: (mangelndes) Können (Methodenkompetenz)
Reflexion eigener Verortung als LSBT*IQ
Cis*/hetero: (mangelnde) Selbstkompetenz
Netzwerken
LGBT*IQ: Haltung (Sozialkompetenz)
Effekte auf Arbeitsbeziehungen zu Adressat:innen
Professionalität u. biografisch-lebensweltliche Erfahrungen
Effekte auf Arbeitsplatzwahl
Zugeschrieben von Befragten selbst
Regenbogenkompetenzen
Effekte auf Arbeitsbeziehungen zu den Kolleg:innen
Einstellung zur Sozialen Arbeit
Zugeschrieben von Adressat:innen
Effekte auf Beziehungen unter Kolleg:innen
(Erstes, privates) Coming-Out
Einstellungen von Trägern und Institutionen zu Diverstität
Positive Erfahrungen mit eigener LGBT*IQ-Zugehörigkeit
Diskriminierungserfahrungen im Alltag
Cis*/hetero: (mangelnde) Haltung (Sozialkompetenz)
Effekte auf Arbeitsauftrag, Ziele, Settings

Abbildung 10: Codewolke Queere Professionalität durch queere Fachkräfte, eigene Abbildung

7.1. QUEERE FACHKRÄFTE – EXPERT:INNEN FÜR QUEERE PROFESSIONALITÄT?!

„Regenbogenkompetenz bezeichnet die Fähigkeit einer sozialen Fachkraft, mit dem Thema der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität professionell, vorurteilsbewusst und möglichst diskriminierungsfrei umzugehen." (Schmauch 2020, S. 308).

Das Konzept Schmauchs betont, ähnlich wie die Konzepte der Genderkompetenz oder interkulturellen Kompetenz, die Relevanz institutioneller Prozesse der Öffnung, des Abbaus von Schwellen und Diskriminierungsrisiken einerseits und andererseits die Bedeutung von Qualifizierung der einzelnen Fachkraft in den Bereichen des Wissens, der Methoden, der professionellen Haltung und der Reflexions- und Handlungsfähigkeit. Entsprechend setzt sich das Konzept der Regenbogenkompetenz aus vier Kompetenzdimensionen (Schmauch 2020, S. 309 f.) zusammen:

1. **Sachkompetenz:** Wissen über die heterosexuelle Mehrheitsgesellschaft, über sexuelle und geschlechtliche Minderheiten, ihre Lebenslagen, Diskriminierungen und Ressourcen,
2. **Sozialkompetenz:** Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit im Bereich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt,
3. **Methodenkompetenz:** Handlungsfähigkeit und Verfahrenswissen im Bereich sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identitäten,
4. **Selbstkompetenz:** Reflexion eigener Gefühle, Werte und Vorurteile in Bezug auf sexuelle Vielfalt.

In den Interviews zeigen sich sehr differenziert vorhandene Regenbogenkompetenzen der befragten queeren Fachkräfte hinsichtlich der Wahrnehmung der Kompetenzen der Kolleg:innen sowie der Effekte insgesamt auf die Ausgestaltung von Arbeitsbeziehungen untereinander und zu den Adressat:innen, die Formulierung von Zielen und Konzepten, die Fallbetrachtungen und -bearbeitungen, die Kooperationen etc. Zugleich werden auch Defizite deutlich und der Bedarf, Regenbogenkompetenzen weiterzuentwickeln und den organisationalen Rahmen für die Entwicklung und Entfaltung von Regenbogenkompetenzen bereitzustellen.

7.2. WISSEN ÜBER SEXUELLE UND GESCHLECHTLICHE VIELFALT – SACHKOMPETENZ

Die Befragten demonstrieren in ihren (Fall-)Erzählungen und berufsbiografischen Schilderungen in den

Interviews z.T. ausgeprägte Regenbogen-Sachkompetenzen aus fachlicher Sicht (Wissen um Coming-Out-Verläufe, bestehende rechtliche Benachteiligungen, Besonderheiten in der Familienplanung, typische Reaktionen des sozialen Umfeldes, bestehende Diskriminierungen in den Lebensbereichen Familie, Schule und Freizeit sowie Wissen um Ressourcen in der Community und zu Fachberatungsstellen etc.):

Af: Naja, weil ich mich da schon auch noch mal persönlich vielleicht anders auseinandersetze, // mhm// andere Texte lese oder auch andere Gespräche führe und ein anderes Auge für habe. // mhm, mhm// anders hinhöre, anders hinschaue, als es vielleicht äh //mhm// hm eine heterosexuelle Kollegin (.) macht. //mhm// und auch ein anderes Gefü:hl für diese Ju:gendlichen habe. //mhm// wie es denen gehen kann oder geht // mhm// im Coming-out. //mhm// äh und auch eher zu solchen Veranstaltungen noch mal gehe. // mhm// also, ich bin auch beim queeren, ä:h beim queeren runden Tisch, //mhm// beim Bundesland1 dabei, das ist mir wichtig. //mhm// also, auch zu gucken, was gibt es, was gibt es Neues, was gibt es an, an äh Angeboten in Bundesland1 (08_NE_JA_KJA, Pos. 527-534)

Die Fachkräfte nehmen hierbei die Regenbogenkompetenzen der heterosexuellen und cis-geschlechtlichen Kolleg:innen als unterschiedlich ausgeprägt wahr:

und häufig besteht auch einfach kein grundlegendes Wissen. also wir ham ein Mädchen das hat ne ähm Transflagge am Zimmer hängen. und ich hab irgendwann die Bezugsbetreuerin mal gefragt mhm hast du sie mal drauf angesprochen? is da irgendwas? äh sollten wir mal darüber sprechen? und da war sie wie nein hä was is denn das? also da besteht überhaupt kein Verständnis dafür. und wenn dann so eine Person das Mädchen anspricht dann sagt die natürlich ja ich find die Farben nur hübsch. //mhm// ähm also (.) ja. ## (12_DL_SHzE, Pos. 322-327)

Queere Fachkräfte könnten daher tatsächlich über das Einbringen von Sachkompetenz und zu einer diversitätssensiblen Öffnung von Organisationen zu einer bedarfsgerechteren Erbringung der Leistungen in der Kinder- und Jugendhilfe beitragen.

Kollegiale (Fall-)Beratung für Kolleg:innen

Wird diese Sachkompetenz queeren Fachkräften von Kolleg:innen zugeschrieben und anerkannt, können queere Fachkräfte zu einer Ressource für eine diversitätssensible und regenbogenkompetente Organisation werden:

ähm also, gerade im (.) Pflegekinderdienst,b mit denen ich ja eigentlich so jetzt nicht kei-, viele Berührungspunkte hatte, //mhm// ähm aber die haben ja auch vermittelt an gleichgeschlechtliche Paare, Pflegekinder vermittelt. //mhm// und ähm (.) dass es da schon noch mal eine Rückfrage gab oder so was. (01_QQ_ASD, Pos. 670-675)

Über kollegiale Beratungen kann so ein interner Aufbau von Sachkompetenz von (heterosexuellen und/ oder cis-geschlechtlichen) Kolleg:innen erfolgen und damit organisationales Lernen gefördert werden:

ach, wir fragen mal QQ. da vereinen sich irgendwie viele Themen, //@(.)@// sage ich jetzt mal, so. //mhm, mhm// und ähm (.) es ging (.) aber dann nicht nur um Frauenpaare, sondern durchaus auch mal um Männerpaare. //mhm// also, eher noch mal so, gibt es da spezielle Themen oder: weißt oder was? gibt es irgendwie was, worauf man noch mal achten sollte? //mhm// oder wenn es jetzt um (.) spezielle Verhaltensweisen ging und wir so (.) auch biografische Sachen noch mal geguckt haben, //mhm// ähm dass dann die Idee war: hat das vielleicht auch was, oder ist es wichtig, da auch auf sexuelle Orientierung noch mal zu gucken? //mhm// spielt es vielleicht eine Rolle, dass sie gleichgeschlechtlich leben oder? //mhm// so was eher. also, nicht so in die Tiefe gehend, sondern eher noch mal: müssen wir da was mit berücksichtigen, //mhm// hast du da eine Idee dazu oder ist es vielleicht auch einfach ega:l, (01_QQ_ASD, Pos. 679-689)

Queere Fachkräfte werden hierbei sowohl für sexuelle als auch für geschlechtliche Vielfalt als Expert:innen angefragt:

und bei dem Träger (wo ich) jetzt arbeite (.) ähm da ist es tatsächlich so dass es Themen gibt wo Kollegen und Kolleginnen sagen (.) sie haben keine Ahnung davon //mhm// aber sie verstehen

(dass die) Themen existieren dass sie auch eine //mhm// Berechtigung haben und ähm jetzt eben gerade bei mir beim Träger ist es dann so dass die Leute auf mich zukommen //mhm//wenn sie irgendeine Frage haben und sagen: „ja du kennst dich doch da aus (.) ähm kann ich da mal mit dir darüber reden?" Oder: „Was hältst du davon?" Oder wie auch immer //mhm// genau also ich finde (10_TNN_SPFH, Pos. 188-193)

Dabei geht es nicht immer nur um kollegiale Beratung(en) mit Blick auf Adressat:innen:

//mhm// ähm und (2) und (.) also gerade eine Kollegin hat mich dann angeschrieben und hat gemeint: oah ich finde das furchtbar interessant und sie hat sich auch schon gefragt ob sie da nicht irgendwie (in die Richtung) geht weil sie manchmal an ihrer ähm Geschlechtsidentität zweifelt (.) ähm und sie würde sich gerne mal mehr mit mir darüber austauschen und dann aber im Büro also quasi dann in der undigitalen Welt //mhm// als wir aufeinander getroffen sind gab es irgendwie ein Gespräch wo sie dann gemeint hat: „naja du als Frau verstehst das ja" //mhm// und ähm (.) also wo ich dann auch ganz klar merke (.) ähm okay das Thema (.) also die die (.) das Kollegium ist irgendwie furchtbar sensibel also ich finde wir haben auch ein sehr schönes und wertschätzendes //mhm// Miteinander bei uns im Kollegium (10_TNN_SPFH, Pos. 296-304)

Die trans*weibliche Fachkraft wird von der Kollegin als Ressource für die eigene geschlechtliche Selbstvergewisserung angefragt. TNN wird so nicht nur zur Expert:in, sondern zugleich auch als Frau im kollegialen Miteinander anerkannt und gewürdigt, was zu einer positiven Wahrnehmung der Teamkultur („schönes und wertschätzendes Miteinander") führt.

Diese Zuschreibung von Sachkompetenz an queere Fachkräfte wird zuweilen jedoch auch kritisch als Othering und Weigerung, sich selbst zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt fachlich weiterzubilden, betrachtet:

ja? aber komm doch nicht immer zu MIR als erstes wenn du IRGENDWAS wissen willst über weiß ich nicht was so //mhm// und ähm wieso bin ich denn immer die erste Person gefragt wird ähm ich weiß nich wie ich die Person jetzt ansprechen soll mit er oder sie; ich denk so ja, wieso soll ich das wissen, so also (.) ich kenn sie doch auch nich //mhm// //mhm// //mhm// so ja also //mhm// ähm so //mhm// also und und und das is so (.) so krass Tagesform abhängig (   ) ja? dann setze ich mich halt fünf Minuten mit dir hin und überlege wie kannst du jetzt damit umgehen? und aber dann denke ich mir so weißt du hier sind noch sechs andere Kolleginnen frag doch einfach die:? so was würdest denn machen wenn ich nicht da bin; (dann müsste man sich ja) auch irgendwie damit auseinandersetzen (02_TI_JV, Pos. 230-238)

Im Fall von TI führt die explizite Thematisierung – dass hier Kolleg:innen nur auf Basis der eigenen Zugehörigkeit zu sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten zu queeren Expert:innen erklärt und Fragen sowie Fälle an sie delegiert werden – zu einer kritischen Auseinandersetzung und Klärung fachlicher Zuständigkeiten im Team:

ja also letzten Endes bin ich quasi auch bei diesem Runden Tisch? aber das is ( ) für mich okay weil ich eben darüber gesprochen hab und ne und dieses so (..) ähm (.) ja einfach in in ins Gespräch gegangen bin zu sagen so is das oka::y? //mhm// ihr traut mir also ihr schreibt mir diese Fachlichkeit zu? //mhm// und ihr schreibt mir diese Fachlichkeit zu nich weil ich schwul bin; sondern weil ihr merkt ähm ich setz mich damit halt auseinander. so. […] Und ich hab- ich bring da einfach Wissen mit dass die andern nich haben, und des wär ne Bereicherung für den Runden Tisch. //mhm// so und dann kann ich damit (.) dann sage ich auch okay; dann mach ich das auch. aber ich geh da eben nicht nur hin weil ich der Schwule bin (02_TI_JV, Pos. 359-368)

Expert:in für queere Adressat:innen

Einige der Befragten bringen ihre Sachkompetenz zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Sinne eines Diversity Managements von sich aus ins Team ein. In der Folge ergeben sich fachliche Zuständigkeiten queerer Fachkräfte für queere Adressat:innen, die entweder explizit im Team abgesprochen werden oder sich im Laufe der Zeit implizit ergeben:

ähm da war dann ziemlich schnell (.) klar, dass ich ähm angeboten hatte oder dass (.) sich so

> *Rollen einfach Schwerpu-, ich nenne es mal Schwerpunkte bei der Arbeit, ähm bei der, ähm es bei uns bei der Arbeit gibt. und dass ich für die queeren Fälle zuständig bin. //mhm// da hatte ich dann schon eben erwähnt, dass ich ehrenamtlich eben bei [queere Beratungsstelle-Einrichtung3] in [Großstadt4], das ist nämlich den meisten // mhm// bekannt, //mhm// tätig bin. und ähm dass das einfach so mein, (.) ich mich da einfach gut auskenne und dass ich (.) da sozusagen dass mein, (.) mein Ding wä:re. und (.) daraufhin habe ich dann mehr oder weniger auch so die (.) die Fälle bekommen, wo es Thema w:ar. also das, (.) vor allem, wenn es, wann es, wenn dann überhaupt (.) die sich an uns gewandt haben, waren es irgendwie Jugendliche, ähm wo so die Frage war Identität ähm (.) oder eben auch ähm Paare. (03_MG_EBG-1, Pos. 162-171)*

Ansprechperson für queere Adressat:innen

Sind die Fachkräfte gegenüber den Adressat:innen in der Organisation sichtbar, werden sie z.T. gezielt auch von Adressat:innen selbst als Ansprechpersonen ausgewählt:

> *der wusste nicht, wie er mit seiner Fa-, also, er sagte auch: „es gibt es nicht bei mir (.) in der Familie. //mhm// das gibt es, das das Wort gibt es schon gar nicht." das war. und noch -ne eine andere, (.) ei:n anderes, eine andere junge Frau, ähm da hatte ich das Gespräch auch. das gibt es nicht, das Wort bei uns gibt es nicht. //mhm// und diese Angst, die Familie zu verlieren. //mhm// ähm wenn er sich outet in der Familie //ja// und deswegen lieber so lebt, wie er lebt. //mhm// ähm da hatte ich ihm dann auch Adressen gegeben ähm und, ähm ja, wir haben da lange darüber gesprochen. //mhm, mhm// also, der hat dann auch noch das Gesprä:ch gesu:cht. (08_NE_JA_KJA, Pos. 427-434)*

Multiplikator:in in fachlichen Kooperationen und Netzwerken

Einige der Befragten werden zu Multiplikator:innen bzw. bieten sich selbst als solche den unmittelbaren Kolleg:innen oder auch Netzwerkpartner:innen an. Ihre fachliche Expertise speist sich u.a. aus ehrenamtlichem Engagement in Vereinen und bei Trägern der Community (Coming-Out-Gruppen, Beratungsstellen, SchLAU-Projekte, LSVD etc.) oder aus eigenen Fort- und Weiterbildungen (z.B. als LSBTIQ*-Berater:innen oder Sexualpädagog:innen).

> *ja d- werde ich als Multiplikatorin angesehen würde ich denken also ich └mach┘ […] am Fachbereich also Arbeitsbereich so übergreifend wenn einmal die Runde Einführung in was ist nochmal der Unterschied zwischen, und wie heißt hetete- und hat ist äh sexuelle Orientierung und Geschlechterforschung ist nicht das Gleiche hoch das- also um diese Basicsachen immer und immer und └immer wieder┘ […] Kollegen und Kolleginnen zu erklären dann werd dann immer ich gefragt TIP hast du Zeit und dann gehe ich da mal hin und └dann┘ […] mach ich das nochmal und dann gibt es ein Zettelchen und dann kann jeder mal gucken ja also das habe ich aber angeboten und das ist nicht dass mir das irgendwie aufgezwungen wird; ganz im Gegenteil also └ich sage┘ […]immer wenn (.) jemand braucht fragt ruhig mich […]also das mache ich ganz häufig in Situationen in denen ich Menschen kennen lerne dass die gerne auch vermeintlich doofe Fragen oder so stellen dürfen und ich dann nicht irgendwie mit der mit der Lesbenkeule komme und dann irgendwen verurteile **mhm** ja das └mach ich sogar gerne┘ ## (07_TIP_OKJA, Pos. 610-644)*

Die Äußerungen TIPs stehen stellvertretend für viele ähnliche Aussagen der Befragten. Sie verstehen sich gezielt als Multiplikator:innen und Fortbildner:innen, die z. B. über die Konzeption von Schulungen aktiv die Sachkompetenz zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der eigenen Organisation sowie in Netzwerken und bei Kooperationspartner:innen weiterentwickeln und erhöhen. Wichtig ist TIP wie auch anderen Befragten, dass Adressat:innen auf kompetente Kolleg:innen stoßen:

> *aber mittlerweile ach bin ich so gesettelt in der Rolle dass ich das nicht mehr also ich brauche keinen fachlichen Hintergrund mehr um meine Daseinber- also um mein **mhm** um mein mein Out-Sein auf der Arbeit zu rechtfertigen └sondern┘ […] ich benutze das eher um Leuten so ein bisschen Wissen mit an in die Hand zu geben └damit […] die Jugendlichen nicht da irgendwie auf völlig trockene ((seufzt)) auffällig **mhm***

> *wissenslose Personen stoßen (07_TIP_OKJA, Pos. 686-700)*

TIP betont, dass die professionelle, wissenschaftliche Auseinandersetzung mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und die eigene Aneignung von Regenbogenkompetenz eingangs auch der fachlichen Begründung für die eigene Sichtbarkeit diente. Die fachwissenschaftliche Auseinandersetzung führt zu Klärung und Positionierung als nicht-heterosexuelle und/oder nicht-cis-geschlechtliche Fachkraft und interagiert so mit der Selbst- und Sozialkompetenz:

> *der Ursprung war sicherlich dass ich für mich selber einen sicheren Umgang finden wollte und mir darau- und mir deshalb ein gewisses fachliches Niveau aneignen wollte und ansonsten macht es mir mittlerweile einfach nur noch Spaß und wie gesagt die Jugendlichen sind ganz └ganz froh┘ ## (07_TIP_OKJA, Pos. 716-722)*

Fachkräfte engagieren sich sowohl über eine hauptamtliche Tätigkeit als auch fachpolitisch in den Communities und politischen Parteien und setzen ihre Sachkompetenz gezielt ein:

> *//mhm// ähm ich habe zum Bei:spiel aber (.) ich bin halt priva:t auch parteipolitisch engagiert und habe dann irgendw:ie der Verwaltung h:ier aufs Auge gedrückt einen Aktionsplan LSBTIQ für die Stadt zu schreiben. habe dann aber mit dem anderen H:ut als Einrichtungsleitung den Prozess (.) beeinflusst und auch mit gesteu:ert (16_IU_OKJA, Pos. 295-298)*

IU sieht sich hier in einer „Sandwichposition", wenn queere Fachkräfte bei queeren Trägern und Community-Angeboten arbeiten:

> *//mhm// Und ähm was, glaube ich, auch uns, (.) also, ich spreche jetzt mal für äh äh die Berufsgruppe mit äh oder die Kolleg*Innen, in Summe, glaube ich, eine Doppelbelastung ist. also, zum einen müssen wir irgendwie (.) Mehrheitsgesellschaft immer davon überzeugen, dass äh die Arbeit für, also, wenn (.) man als LSBTI-Fachkraft auch im LSBTI-Kontext arbeitet, versuche ich das noch mal s:o (.) nachzuschärfen, ähm mit Mehrheitsgesellschaft in (.) immer in den Kampf zu gehen und (.) Bedarfe und und äh Bedürfnisse auch kl:ar zu benennen und immer wieder einzufordern so, was Schutzräume, Erprobungsräume und so weiter ang:eht. aber auf der anderen Seite von anderen CIS- oder Hetero-Fachkräften auch immer unter Druck zu sein. also, das ist so ein, so eine, so Sandwich-Position, abe:r (.) nicht die schö:ne so. (16_IU_OKJA, Pos. 358-366)*

Daneben bringen queere Fachkräfte ihre Sachkompetenz auch gegenüber Adressat:innen in Verbindung mit Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit sowie methodischen Kompetenzen der Gesprächsführung ein:

> *Bf: Und und ähm muss jetzt grad noch eine Sache überlegen weil als ich ( ) genau und dann aber das war auch was wo ich dann also wenn das so weiter von mir weg erscheint dann konnte ich das aber auch damals schon in Großstadt2 ganz gut ansprechen da war auch mal irgendwann (.) das war ein anderer Bezugsjugendlicher auch von mir die haben bei mir ständig gewechselt ich weiß auch nicht warum ähm und (.) der hat mal erzählt dass im Bus war irgendein Mann und ähm der wäre wohl irgendwie pädophil oder hat da irgendwas gemacht und äh er hat irgendwas gesehen aber das wirkte wirkte auch so ein so ein Stück weit erfunden und dann ist aus dem Gespräch heraus entstanden dass er eigentlich auch so ein Stück weit Pädophilie mit Homosexualität in z- […] in Verbindung bringt und da habe ich dann gesagt nee jetzt ähm musst du halt die zwei Sachen schon mal trennen jemand der homosexuell ist ist nicht automatisch pädophil und steht auf kleine Jungs ne, [also #00:51:36# (06_CT_SPFH, Pos. 605-616)*

CT nutzt hier sein Wissen zu männlicher Homosexualität und dem diskriminierenden Vorurteil, Schwulsein mit Pädophilie in Verbindung zu bringen, um im Dialog mit dem Adressaten solche Stereotype zu dekonstruieren.

7.3. HANDLUNGSFÄHIGKEIT IM BEREICH SEXUELLER UND GESCHLECHTLICHER VIELFALT – METHODENKOMPETENZ

Die Fachkräfte schildern an vielen Stellen der Interviews den Einsatz von Methoden und Verfahrensweisen der postheteronormativen Pädagogik im Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt:

Postheteronormative Pädagogik

> *auch gerade in dieser Zeit also in dieser Mädchenfreizeit (.) ist es oft so dass wir irgendwie da ganz viel mit Klischees arbeiten zum Beispiel machen wir auch ähm (.) Ringen und Raufen dann mit den Mädchen //mhm// (.) und ähm die sind dann meistens auch ganz stolz also die brauchen immer ein bisschen weil sie halt sagen: „hä wie jetzt kämpfen? und jetzt hier irgendwie Armdrücken und-? nee das machen Mädchen doch nicht.“ (.) wenn man sie dann aber mal so weit hat dann legen die voll los und ähm meine Kollegin und ich wir sind dann auch immer ganz baff wenn die wirklich loslegen und am Ende kommen dann immer so Sprüche wie: „ja jetzt haben wir mal so richtig gekämpft wie die Jungs“ ähm dann sagen wir halt immer: „nein:: (.) ihr habt richtig gekämpft wie starke Mädchen“, //mhm// (.) also wir versuchen quasi so ein bisschen dieses (.) ähm (.) ja nicht direkt Konkurrenzdenken aber so ein bisschen dieses das sind keine Gegensätze zueinander also wir wollen halt irgendwie so dieses ähm das eine ist jetzt völlig anders als das andere das wollten wir immer so ein bisschen auflösen //mhm// (.) genau also dass die Fähigkeiten quasi nicht an das Geschlecht geknüpft sind //mhm// (.) ja (10_TNN_SPFH, Pos. 150-162)*

Im Zitat setzt die Fachkraft gemeinsam mit der:dem Kolleg:in die Dekonstruktion von Geschlechterstereotypen (hier Ringen und Raufen als Jungenaktivitäten) als Methode in der geschlechterbezogenen Arbeit der „Mädchenfreizeit“ ein.

Kollegiale Fallberatung

Auf der Ebene der Fallbearbeitung verbinden sich Sachkompetenz und Methodenkompetenz bei der Falldeutung im Kontext der kollegialen Fallberatung:

> *//mhm// und ähm auch so Sachen wie dass ähm Klienten oft ähm (.) so ein bisschen in ähm also ich weiß es gibt so eine Situation wo so ne Klientin die in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung war unglaublich viele Jugendamtsklischeeprobleme hatte und ich immer wieder dann ähm es war gar nicht meine Klientin da ging es um ne Fallberatung und immer wieder darauf hingewiesen hab dass die Frau viele Probleme hat aber ein Thema in ihrem Leben positiv bewältigt zu haben scheint //mhm// und das auch eine Stärke ist und das das war so für die anderen Kollegen war das so was was sagst denn du da? die hat hat sich geoutet die hat sich ihrer Familie gegenüber geoutet die hat jetzt auch Freunde und Frau da gefunden die hat die ist im Kindergarten die bewältigt dieses Thema nach außen hin total positiv aber das war ne Perspektive die so ganz schwer überhaupt na::chzuvollziehen war (.) für die Mitarbeiter die da waren und ich war da eben auch out out also auch mit Chef └und┘ ## […] und ähm also nicht Klienten aber sonst (11_BO_ASD, Pos. 210-222)*

BO bringt ihr Wissen um Coming-Out-Verläufe, Diskriminierungen und deren Bewältigungsanforderungen in die kollegiale Fallberatung ein. Sie weist in dem Zusammenhang auf Bewältigungsleistungen der Adressatin und den Aufbau von Resilienz und Kompetenzen als Ressourcen der Adressatin offensiv hin.

Die Fachkräfte verweisen in diesem Zusammenhang auch auf methodische Standards der partizipativen Beteiligung von queeren Adressat:innen an der Gestaltung eines sicheren und diversitätssensiblen Angebots für sie:

> *//mhm// ähm die dann halt wirklich den Fall hatten oh wir haben jetzt hier eine transgeschlechtliche Person, (.) und äh was sollen wir denn jetzt machen wir wollen auf eine Freizeit fahren; (.) und äh:: was ich dann in aller Regel mache ist ich mache so eine Erstberatung und sage hier hört mal zu:: äh fragt doch sprecht erstmal mit der betroffenen Person was die sich eigentlich wünscht ja, guckt dass die Person sich irgendwie handlungsfähig erlebt ja, und eine Selbstwirksamkeit irgendwie feststellt und da äh schon so ein bisschen selbst auch das (.) Ruder in der Hand hat ähm passt ganz krass auf dass ihr die Person nicht ausversehen fremdoutet ja, das ist extrem wichtig. (.) klärt euch klärt einfach mit der Person ab worüber ihr eigentlich reden dürft und worüber nicht und was die Person eigentlich für eine Erwartung von euch hat, und das jetzt so unmittelbar und sofort? (.) und bei der nächstbesten Gelegenheit ruft ihr irgendwie Yvonne Müller zum Beispiel an oder bei (trans*-Beratungsstelle) an oder so und lasst euch nochmal (.) äh von PädagogInnen beraten mit denen ihr wirklich nochmal*

konkre::t den Fall auch durchgehen könnt und // mhm// äh äh wo ihr sozusagen eine Anlaufstelle habt irgendwie ## (05_DI_JV, Pos. 464-476)

So sieht IU auch bei der Ausbildung zur insoweit erfahrenen Fachkraft gemäß § 8a SGBVIII fachlichen Nachholbedarf (siehe hierzu auch Höblich/Baer 2021):

ähm ich mache jetzt auch gerade eine Ausbildung als Kinderschutzfachkraft, ähm und auch d:a (.) ständig mit dieser Dozentin an den, äh an den Köppen s:o, wo die sagt, nein, das ist keine Kindeswohlgefährdung. ich so, wat? das Kind, elf Jahre alt, steht in meiner Einrichtung, ist am Heulen, weil die Eltern gesagt haben, äh nach dem Transouting, wir schicken dich in ein Umerziehungscamp irgendwie Gu:lag da nach äh Land2 so. ey, doch, das ist eine akute Kindeswohlgefährdung. das ist keine latente Kindeswohlgefährdung. und (.) also, das Ganze LSBTI-Thema, geschlechtlich:e Vielfalt, sexuelle Vielfalt gibt es auch im Fach:kontext immer su:per viele dicke Bretter zu bohren (16_IU_OKJA, Pos. 351-358)

Beratung von Adressat:innen

Die Fachkräfte nutzen auch Gesprächsführungstechniken, um Adressat:innen bei Fragen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zu unterstützen.

und dann habe ich die Klientin abgeholt im Auto und dann hat mir die die ganze Rückfahrt von irgendwelchen Mädels erzählt die sie da im Fußballteam toll findet und dass sie aber nicht weiß ob die jetzt auf Frauen stehen oder auf Männer stehen und was sie da machen soll und außerdem sowieso bla=bla=bla und ich habe dann halt irgendwann so sehr pragmatisch gesagt (.) ja du könntest sie ja einfach fragen °dann wüsstest du das ja° so und ich glaube ein- einfach so diese der große Pragmatismus mit dem ich da einfach auch so mit umgegangen bin ohne jetzt ein Drama draus zu machen //mhm// und ohne auch aus meinem Leben so ein Drama └draus┘ ## (11_BO_ASD, Pos. 451-457)

Inklusives Sprechen und gendergerechte Sprache

An vielen Stellen betonen die Befragten in diesem Zusammenhang die Bedeutung von Sprache und Gleichstellung als Strategie des inklusiven Sprechens mit Blick auf sexuelle Orientierung:

es gibt Themen, die wichtig sind, einfach noch mal zu benennen. und (.) wir arbeiten zum Beispiel gerade auf der Arbeit sehr stark daran, an ähm gendergerechter Sprache. //mhm// und auch das finde ich, ist dann, ähm ist dann ein, (.) ist einfach ein Thema so, //mhm// was ich (.) vielleicht auch noch mal unterstreichen kann // ja// so mit. ne weil ich das wichtig finde. so, ich bin eine Frau, //mhm// lebe mit einer Frau zusammen, wenn ich nur ähm ähm das immer alles in der männlichen Form sagen würde, dann würde ich dem überhaupt nicht gerecht werden (01_QQ_SKJH, Pos. 729-734)

So wiesen viele Befragte darauf hin, dass sie selbst sehr genau sprachlich gendern und Kolleg:innen auf die heteronormative Unsichtbarmachung über Sprache hinweisen, wenn bspw. nur vom Partner gesprochen wird.

Gleiches gilt für geschlechtliche Identitäten:

also, als ich zum Beispiel äh die erste Transjugendlichen im Gespräch hatte, (.) habe ich sie als allererstes nachdem wir uns kurz begrüßt haben gefragt, mit welchem Pronomen sie angesprochen werden möchte. und da hellte sich ihr Gesicht sofort auf und sie sagte: das ist das erste Mal in der Jugendhilf dass mich das jemand fra:gt. Ja, und und und da glaube ich ist dieser Zugang, (13_XQ_SHzE, Pos. 196-199)

XQ betont die Wichtigkeit inklusiven und trans* sensiblen Sprechens in Bezug auf Pronomen für den Aufbau von Arbeitsbeziehungen mit den Adressat:innen.

Dabei geht es letztlich um eine Veränderung organisationaler Abläufe, Gepflogenheiten und Verfahren – also ein Aufbrechen der alltäglichen Routine hinsichtlich einer kritisch reflexiven Perspektive:

ich hab letztens eingeführt bei uns dass wir ähm (.) dass wir ähm offensiver quasi mit den Pronomen umgehen ne und zur Vorstellungsrunde

> *auch gehört nicht nur den Namen zu sagen sondern auch das Pronomen? (02_TI_JV, Pos. 250-252)*

Weiterverweisungskompetenz

Die Fachkräfte berichten in den Interviews von einer Weiterverweisungskompetenz, in der sich Sachkompetenz und Methodenkompetenz verschränken:

> *ich habe natürlich auch ab und zu mal schwule Jugendliche ne, also die ich dann, denen ich beim Coming-Out geholfen habe, die ich dann zur [queere Beratungsstelle1] in [Großstadt1] zum Beispiel vermittelt habe oder so. oder natürlich dann auf die Wege wusste s:o, (14_CN_ASD, Pos. 135-137)*

Die Befragten nutzen ihr Wissen um sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sowie um die Bedeutung von Rollenmodellen und Modelllernen. Sie bringen eigene Erfahrungen z. T. pseudonymisiert in die Fallarbeit ein:

> *ich mache es dann halt lieber so, dass ich, damit es nicht so bei mir als Beraterin oder Therapeutin ist, ähm tue ich es lieber externalisier-. also, ich nehme ich dann ähm meine Cousine oder //mhm// also erfinde irgendwie und tue es lieber nach außen dann sozusagen. //ja// so ein bisschen //ja// wieder verlagern, damit das Thema zwar reinkommt, aber trotzdem nicht auf mich bezogen. #00:30:50# (03_MG_EBG-1, Pos. 354-358)*

Die Fachkräfte unterbreiten z. T. gezielte Gesprächsangebote wie z. B. TC im Rahmen seiner schulischen Bildungsangebote:

> *(Machen wir mal) Sexualpädagogik zum Thema, //mhm// und (.) dann signalisiere ich auch, dass ich da gesprächsbereit bin. (04_TC_SASB, Pos. 432-433)*

7.4. KOMMUNIKATIONS- UND KOOPERATIONSFÄHIGKEIT IM BEREICH SEXUELLER UND GESCHLECHTLICHER VIELFALT – SOZIALKOMPETENZ

Im Bereich der Sozialkompetenz geht es darum, Unterschiede in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt auch zwischen heterosexueller Mehrheitsgesellschaft und sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten nicht zu überschätzen. Das kann sonst, so Schmauch, zu einer übervorsichtigen Haltung der Fachkräfte führen, die auf Adressat:innen und queere Fachkräfte „wie ein Wegschieben und eine Verweigerung von Kontakt und Kommunikation wirken kann" (Schmauch 2020, S. 311).

Zugleich müssen spezifische Aspekte, die sexuelle und geschlechtliche Minderheiten betreffen – „biografische Erfahrungen von Normbruch und Diskriminierung, rechtliche Benachteiligung, Konflikte rund um Identitätssuche und Coming-out, eigene Lebenswelten wie Subkultur und Community, Besonderheiten im Umgang mit Beziehungen, Sexualität und Familiengründung, Differenz zwischen lesbischer und schwuler Perspektive, zwischen unterschiedlichen Inter- und Trans*-Identitäten" (Schmauch 2020, S. 312) – adäquat in der professionellen Arbeit berücksichtigt werden.

Diese Anforderungen erzeugen ein Spannungsfeld in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt für das professionelle Handeln aller Fachkräfte:

> *es ist ein Unterschied, ob ich das vor mir her trage und es zum Thema mache //mhm, mhm// oder ob ich das nicht zum Thema mache und das selbstverständlich ist. und wenn ich es zum Thema mache, (.) schließt, kommt bei mir die Hypothese: warum ist es denn ein Thema? //mhm// warum mache ich es denn zum Thema? also, wozu ist es gut, //mhm// dass es jetzt ein Thema ist, wozu brauche ich das gerade? und ähm dann gibt es ja ein anderes Thema, sage ich mal, ne, so. //mhm// und (.) das finde ich einfach wichtig, (.) das so selbstverständlich zu nehmen und auch in die Gesellschaft zu tragen. //mhm// ähm und ähm dafür auch eins. aber trotzdem sich auch dafür irgendwie zu engagieren, //mhm// dass es so eine Normalität haben darf und ein, (.) ja, ein nicht Thema sein. (01_QQ_ASD, Pos. 703-710)*

Den Befragten wird eine Kompetenz im Umgang mit Differenz und Diskriminierung auch seitens der Kolleg:innen zugesprochen:

> *dann habe ich auch erklärt, ich sei ein schwuler Mann und daraufhin hat mein Chef damals gesagt, das ist ja wunderb:ar, dann kennen S:ie sich ja mit Randgruppen aus. └@(.)@[…] il- ich den:ke, das ist ähm ich finde das auch gar nicht so schlimm, //mhm// ähm (.) ähm auch die, von der Aussage her ist es vollkommen richtig. aber ich glaube auch, dass ich tatsächlich die Stelle auch deswegen auch mit bekommen habe (04_TC_SASB, Pos. 33-44)*

Hier bestätigt sich empirisch die Vermutung Schmauchs, dass queere Fachkräfte ihre Erfahrungen als Angehörige sexueller und geschlechtlicher Minderheiten in der beruflichen Arbeit verwenden können, „um Zugang zu Menschen mit anderen Ausgrenzungserfahrungen zu machen" (Schmauch 2020, S. 318).

Die Befragten nutzten, wie z. B. DA, auch ganz konkret die eigene lesbische Lebensweise in einer Regenbogenfamilie, um heteronormative Bilder von Beziehungen und Familie zu dekonstruieren und so vermeintliche Normalitäten kritisch mit den Adressat:innen zu hinterfragen im Sinne einer postheteronormativen Pädagogik (Höblich 2022), die Vielfalt von der Vielfalt her denkt (Hartmann 2014).

> *ich glaube was ich tatsächlich mache ist das ich ähm mit Kindern vielleicht offener drüber rede mit der Idee von jetzt viele Kinder ne neue Idee von Normalität mitkriegen ähm also eher also da ne da merke ich dass ich dann schon durchaus auch auf das Thema gut eingehe ne ich kann ja so ein bisschen steuern auf welche Themen ich eingehen muss wenn wir (.) da uns unterhalten so ne, und ähm (.) und kann mir ja dann da selber überlegen ob ich sage nee ich bin mit ner Frau verheiratet oder nee ich bin einfach nicht mit nem Mann verheiratet ne, //mhm// zum Beispiel und da merke ich dass ich das schon bewusst mache //mhm// also ne auch bewusst in nem Kontext von (.) ähm (.) ne ne Idee vermitteln ne Idee von (.) ähm es ist einfach egal wen in wen man sich verliebt mit wem man sein Leben verbringt Hauptsache die Person passt zu dir und du °liebst° die Person //mhm// und an der Stelle nutze ich das schon (09_DA_SASB, Pos. 435-443)*

7.5. REFLEXION EIGENER GEFÜHLE, WERTE UND VORURTEILE – SELBSTKOMPETENZ

Die Selbstkompetenz betont den hohen Stellenwert, den die eigene Persönlichkeit und die Selbstreflexion von Fachkräften für ihre Berufsausübung hat. Dabei müssen auch Affekte, Gefühle, Werte und Vorurteile in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt stets neu reflektiert werden:

> *Af: Irgendwie schon, //mhm// berührt mich persönlich, aber es geht nicht um mich. //mhm// ähm aber ich habe die Möglichkeit, damit vielleicht auch andere Dinge anzustoßen, weil es mich doch irgendwie berührt. also, es hat so einen, //mhm, mhm// so ein, so ein, //ja// so ab. also, so abwechselnd, es geht so hin und her, sage ich mal, ne. ## (01_QQ_ASD, Pos. 740-747)*

Authentizität

Werden Gefühle und Werte reflektiert, kann hierüber eine besondere Authentizität und ein besonderes fachliches Engagement im Bereich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt entstehen. Diese Vorteile der Authentizität stehen jedoch in starker Wechselwirkung mit der eigenen Zugehörigkeit zu sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten und der hiermit verbundenen „spezifische[n] Verletzungsoffenheit gegenüber entwertenden Äußerungen von Klient*innen oder Kolleg*innen" (Schmauch 2020, S. 319):

> *└So und┘ und das ist ja grundsätzlich aber auch ja auch so=n Thema in der Sozialen Arbeit was Authentizität angeht so ne und ich kann ja nur ein guter Sozialarbeiter sein wenn ich eben authentisch mit mir und meiner Person umgehe; und ich und ich //mhm// mir klar bin wie viel von mir gebe ich jetzt rein? in (.) und wie viel und wo mache ich meine Grenze. und (.) ähm (.) ich das Gefühl hab dass das (.) ähm für Themen die ähm die quasi LSBTIQ angehen, ma- ich das einfach nochmal krasser definieren muss für mich selber wo is da ne Grenze, //mhm// ähm die //mhm// wo ich sage das is ne vollkommen okaye fachliche Frage wenn du mich das fragst? ähm oder aber*

> *du ganz ehrlich das is hier ne Frage die hat hier überhaupt nix zu suchen //mhm// ähm ähm die fragst=e ja meine Tischnachbarin auch nicht so. //mhm mhm// ich hab=s Gefühl einfach für mich dass ich das mich da einfach nochmal klarer (.) abgrenzen muss glaube ich oder mich klarer abgegrenzt habe in meiner im Laufe der Zeit. ja. (02_TI_JV, Pos. 266-276)*

Zugleich betonen viele der Befragten die Bedeutung von Authentizität (vgl. hierzu auch Thiersch 2013) seitens queerer Fachkräfte für die Adressat:innen und den Aufbau einer gelungenen Arbeitsbeziehung:

> *das glaube ich definitiv dass ähm die Jugendlichen auch das Recht haben einen selbst kennenlernen zu dürfen also das so weil man ist da nicht mehr nur Pädagoge sondern man ist natürlich auch in 24-Stunden mal irgendwann CT so ähm und ähm aber ich glaube das mir hat das trotzdem auch gebracht dass ich jetzt merke ähm ich finde es gut dass mir immer wieder auffällt wenn ich jetzt was privates erzähle dass ich eigentlich sehr genau guck (.) nutzt das grad meinem Gegenüber? also ist das grad für den Jugendlichen oder ist das für ein Elternteil oder die Eltern irgendwie relevant (06_CT_SPFH, Pos. 493-499)*

Nähe-Distanz-Relationierung

CT weist auf die professionelle Herausforderung der Relationierung von Nähe und Distanz (Thiersch 2019) hin:

> *Ähm bei den Jugendlichen oder auch direkt bei den Kollegen outen zu wollen oder so also das war erstmal bei mir ähm das wollte ich nicht publik haben so //mhm// ähm nochmal um zur Frage zurückzukommen die Struktur genau ähm (.) und dann ist mir als zweites dazu eingefallen es kommt nämlich glaube ich drauf an ob die Arbeit mehr auf also wenn ich jetzt so die (Nähe) Distanz //mhm// Unterscheidung aufmach wenn ich sehr viel Nähe hab mit mit ähm den mit den Klienten //mhm// ähm wie zum Beispiel in der Jugendhilfe oder auch dann äh später in der therapeutischen Wohngruppe dann ähm (.) reagiere ich generell so dass ich erstmal gerne weniger von mir preisgeb //mhm// weil ich denke es wird schnell genug sehr nah und ich meine auch dass das dann grad wenn man am Anfang mit so einer Frage überfordert ist und man wehrt diese ab (.) dann ist es für mich unglaublich schwierig das nochmal neu aufzubauen und eigentlich dann zu sagen ja da habe ich eigentlich euch grad angelogen (06_CT_SPFH, Pos. 547-556)*

Queer Professionals als Rollenmodelle

In den Interviews schildern die Fachkräfte an vielen Stellen auch die Bedeutung queerer Rollenmodelle für Adressat:innen:

> *Genau, anfragbar zu se:in. //mhm// und zu wissen: da ist jemand, der versteht mich vielleicht auch. (01_QQ_ASD, Pos. 664-665)*

Laut der Befragten schreiben die Adressat:innen queeren Fachkräften Regenbogenkompetenzen zu und antizipieren zugleich, dass sie von diesen Fachkräften nicht diskriminiert, sondern in ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Selbstpositionierung anerkannt und wertgeschätzt werden:

> *also ich (.) sage mal (.) ich sage das immer gerne so ein bisschen platt, es war klar, wie spielen im gleichen Verei:n. //mhm// äh und wir haben, auch wenn es Transjugendliche waren oder oder Bi-Jugendliche ja, die haben ähnliche Erfahrungen so im (.) im Umgang mit anderen Menschen, im (.) in der Identitäts:findung Entwicklung, ja, da gibt es Parallelen so. // mhm// und ähm (.) bestimmte Dinge mussten nicht mehr ausgesprochen werden, ja. die mussten nicht mehr krass von ihren Ausgrenzungserfahrungen berichten. und und ne die die konnten einfach sagen: so mir geht es Scheiße, ja. //mhm// und mir geht es Scheiße, weil ich mich geoutet habe. und dann wusste jeder Bescheid im Raum, ja. und dass die Jugendlichen da ein Verständnis dafür kriegen, (.) dass sie, (.) dass sie bei uns nicht bei null anfangen müssen, sondern dass sie bestimmte Dinge einfach (.) voraussetzen und erwarten können, […] Ja, und und und da glaube ich ist dieser Zugang, wenn die Jugendlichen auch wissen: ah ich habe hier (.) vielleicht auch ein Rolemodel ja, je nachdem, je nach äh (.) Orientierung oder oder Identität dann auch, ähm an den kann ich mich wenden oder an die kann ich mich*

> *wenden. ich glaube da macht es einfach (.) total Sinn, ja. //mhm// ja. #00:18:36# (13_XQ_SHzE, Pos. 186-202)*

7.6. FAZIT: DER BEITRAG VON QUEER PROFESSIONALS ZUR DIVERSITÄTSSENSIBLEN ÖFFNUNG VON EINRICHTUNGEN

Ausnahmslos alle Befragten demonstrieren in ihren biografischen Schilderungen und Falldarstellungen Regenbogenkompetenzen im Sinne von Sach-, Methoden-, Sozial-, und Selbstkompetenzen in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt.

Ob und wenn ja inwieweit, in welchem Setting, wie und wem gegenüber sie diese Regenbogenkompetenzen in ihr professionelles Handeln einbringen können, hängt zentral ab von den Möglichkeiten, ohne persönliche, arbeitsrechtliche und fachliche Nachteile als queere Fachkraft in der Organisation sichtbar sein zu können.

Wenn sie out sind, demonstrieren queere Fachkräfte an vielen Stellen der Interviews queere Professionalität im Sinne einer postheteronormativen (Sozial-)Pädagogik als Dekonstruktion heteronormativer Sichtweisen und Praxen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe.

Obwohl und weil sie selbst als Angehörige sexueller und geschlechtlicher Minderheiten über biografische Erfahrungen mit Diskriminierungen und deren Bewältigung verfügen, stellen Authentizität und Nähe-Distanz-Relationierungen sowohl eine Herausforderung als auch einen möglichen Vorteil für die eigene professionelle Tätigkeit in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt dar.

Den Befragten wird seitens der Kolleg:innen, Adressat:innen und Kooperationspartner:innen Regenbogenkompetenz zugeschrieben. Dies entspricht häufig auch der Selbstsicht der Fachkräfte. Die Befragten haben sich z.T. auch über formale Weiterbildungen, eigene persönliche Fortbildung, Supervision und (ehrenamtliches) Engagement in der Community Regenbogenkompetenzen angeeignet, die sie gerne auch in ihre professionelle Tätigkeit einbringen.

Dabei positionieren sich die meisten Befragten auch kritisch und differenziert gegenüber (wohlmeinenden) Zuschreibungen von Regenbogenkompetenzen allein aufgrund ihrer eigenen nicht-heterosexuellen Orientierung und/oder nicht-cis-geschlechtlichen Selbstpositionierung. Solche Zuschreibungen, meist durch heterosexuelle cis-geschlechtliche Kolleg:innen, weisen die meisten Befragten als diskriminierendes Othering und Delegation der Verantwortung eines diversitätssensiblen Umgangs mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt allein an queere Fachkräfte zurück. Aus Sicht der Befragten entledigt das Vorhandensein einer queeren Fachkraft im Team die restlichen Mitglieder nicht davon, sich ihrerseits fachlich mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt auseinanderzusetzen. Den Fokus ihrer Anstrengungen bildet hierbei das Wohlergehen und die Ermöglichung von Teilhabe für ihre Adressat:innen:

> *also, bei (.) allem, was ich getan habe, ging es um meine Zielgruppe und das Beste für die rauszuholen. das war mein Z:iel irgendwie immer in der Arbeit mit den Klienten, das Beste für d:ie rauszuholen. nicht für deren Eltern, nicht für deren (.) Lehrer*innen, nicht für den ASD s:o, ganz im Gegenteil, viel öfter mit dem ASD gestritten als dass ich mich mit dem einig w:ar. (16_IU_OKJA, Pos. 347-351)*



8. EMPFEHLUNGEN

Wenn sie „out“ sein können, demonstrieren queere Fachkräfte an vielen Stellen der Interviews queere Professionalität im Sinne einer postheteronormativen (Sozial-)Pädagogik. Dies wird insbesondere bei der Dekonstruktion heteronormativer Sichtweisen und Praxen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe sichtbar **(queere Professionalität durch queere Fachkräfte)**.

In den Interviews wird jedoch an vielen Stellen deutlich, dass eine Sichtbarkeit ohne persönliche, arbeitsrechtliche und/oder fachliche Nachteile für viele der Befragten insbesondere in bestimmten Organisationsformen, Strukturen und Stationen ihrer Berufskarriere nicht möglich ist.

Um die besonderen Potentiale queerer Fachkräfte für Organisationen, Kolleg:innen, Adressat:innen und Kooperationspartner:innen in der Kinder- und Jugendhilfe und vermutlich auch in anderen Feldern der Sozialen Arbeit zu nutzen, lassen sich ausgehend von der Analyse der Interviews zentrale Entwicklungsbedarfe und Desiderata identifizieren. Diese sind auf unterschiedlichen Ebenen der öffentlichen und freien Kinder- und Jugendhilfe angesiedelt und dementsprechend strukturiert.

Auf der Policy-Ebene lassen sich wohlfahrtsstaatliche Programme sowie die Förder- und Finanzierungstrukturen der Kinder- und Jugendhilfe als Steuerungsstrukturen zur stärkeren fachlichen Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Angebotsstruktur nutzen **(Ebene der Policy und wohlfahrtsstaatlicher Programme und Förderstrukturen)**.

Träger und Organisationen stellen den administrativ-strukturellen wie auch den soziokulturellen Rahmen für die Chancen einer diversitätssensiblen Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt dar **(Ebene des Trägers und der Organisation)**.

Die Interviews belegen die Bedeutung von Leitung und Vorgesetzten als zentrale Schlüsselstellen, von denen eine angemessene Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in den Organisationen abhängt **(Ebene der Leitung)**.

Daneben wird durch die Befragten die Wichtigkeit des Teams, insbesondere der Teamkultur, hinsichtlich der Entfaltung möglicher Potentiale unterstrichen. Zudem wird ein Effekt ausgehend von der kollegialen Zusammenarbeit in Bezug auf die (fachliche) Weiterentwicklung der einzelnen Fachkräfte beschrieben **(Ebene von Team und Fachkräften)**.

8.1. POLICY – WOHLFAHRTSSTAATLICHE POLITIKEN UND PROGRAMME


© Shutterstock | Proxima Studio

Auf der Ebene von Policy und wohlfahrtsstaatlicher Programme gilt es, die Kinder- und Jugendhilfe als gesellschaftliche und wohlfahrtsstaatliche Praxis zur Sicherung eines guten Aufwachsens von Kindern und Jugendlichen in öffentlicher Verantwortung zu verstehen. Dies dient der Sicherung des Kindeswohls und bedarf des Abbaus von Diskriminierung aufgrund nicht-heterosexueller Orientierungen und nicht-cisgeschlechtlicher Selbstpositionierungen. Hierfür werden ein fachlicher Ausbau und eine weitergehende Anerkennung der Relevanz der sexuellen und geschlechtlichen Selbstpositionierung der Adressat:innen benötigt.

Die Erkenntnisse aus der Analyse der Interviews belegen die Sichtbarkeit queerer Fachkräfte als wichtige Voraussetzung, um Regenbogenkompetenz in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe aufzubauen bzw. zu stärken. Queere Fachkräfte können hierbei als Ansprechperson für Kolleg:innen, Adressat:innen und Kooperationspartner:innen fungieren.

Die erlaubte arbeitsrechtliche Diskriminierung queerer Fachkräfte durch konfessionelle Träger steht deren Sichtbarkeit entgegen und erweist sich daher als Qualitätsminderung für die fachliche Arbeit. In Folge verhindert sie hierdurch letztlich die Umsetzung des gesetzlichen (Schutz-)Auftrages der Kinder- und Jugendhilfe. Zudem werden hierdurch berufsethische Grundprinzipien der Sozialen Arbeit verletzt.

Outing-Verbote oder auch drohende Arbeitsplatzkündigungen können zu Minderheitenstress und negativen Auswirkungen auf die physische und mentale Gesundheit queerer Fachkräfte als Arbeitnehmer:innen führen, was wiederum negative Effekte auf die berufliche Praxis haben kann.



© Shutterstock | Natalia Deriabina

Daneben wird eine diversitätssensible Öffnung von Organisationen verhindert. In der Folge kann es zu einer Ausblendung von für die Entwicklung junger Menschen relevanten Themen wie Beziehungen, Sexualität, Familie kommen. Angebote und Hilfen sind dann weniger erfolgreich, da die eigentlichen Bedarfe nicht erkannt und Maßnahmen somit nicht bedarfsgerecht und einzelfallspezifisch ausgestaltet werden können.

Förderung und Finanzierung der Kinder- und Jugendhilfe

Mit Bezug auf den Auftrag des Kindesschutzes und der Förderung des Wohlergehens junger Menschen, geregelt u. a. in § 1 SGB VIII, lassen sich Ausschlusspraxen von Trägern gegenüber queeren Adressat:innen als Verweigerung der Umsetzung ihres Arbeitsauftrages lesen.

Im Hinblick auf die staatliche Aufgabe der Sicherstellung der Qualifizierung der Fachkräfte bei öffentlichen Trägern der Kinder- und Jugendhilfe (§ 72 SGB VIII) sowie der Förderung der freien Jugendhilfe (§ 74 SGB VIII) ergeben sich hier wichtige Steuerungsmöglichkeiten.

Die Novellierung des SGB VIII mit dem neuen Kinder- und Jugendhilfestärkungsgesetz (KJSG) fordert explizit in § 9 Nr. 3 des KJSG „die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen, Jungen sowie transidenten, nichtbinären und intergeschlechtlichen jungen Menschen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern“ (KJSG § 9 NR. 3).

Der Beschluss der BAGLJÄ aus dem Jahr 2003 – sexuelle Orientierung als ein relevantes Thema der Kinder- und Jugendhilfe zu begreifen – sowie die „Empfehlungen, Qualitätsmaßstäbe und Gelingensfaktoren für die Hilfeplanung gemäß § 36“ der BAGLJÄ aus dem Jahr 2015 bilden wichtige sozialrechtliche und fachliche Grundlagen, um die „gleichberechtigte Berücksichtigung vielfältiger Lebenslagen“ (BAGLJÄ 2015) in der Kinder- und Jugendhilfe voranzutreiben und auszugestalten.
AGs nach § 78 SGB VIII könnten ebenso wie die Jugendhilfeausschüsse sowohl auf kommunaler als auch auf Landesebene eine fachliche Weiterentwicklung der Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe fachlich und fachpolitisch vorantreiben und stärker fördern.

Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt als Qualitätsstandard bei Betriebserlaubnissen und LEG-Vereinbarungen

Arbeitsrechtlich legitimierte, legale strukturelle Diskriminierungen konfessioneller Träger müssen über die Vergabe von Betriebserlaubnissen und Anerkennungen als freier Träger der Kinder- und Jugendhilfe (§§ 45 und 75 SGB VIII) sowie Qualitätsstandards inklusiver Kinder- und Jugendhilfe in entsprechenden LEQ-Vereinbarungen (§ 77 in Verbindung mit §§ 78a-g SGB VIII) eingegrenzt und verhindert werden. Ansonsten droht eine staatliche, über öffentliche Gelder subventionierte strukturelle Diskriminierung queerer Fachkräfte in konfessionellen Einrichtungen, die letztlich auch zu Lasten der Adressat:innen und der erfolgreichen fachlichen Umsetzung des gesetzlichen Auftrages geht.

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Kontext Kindesschutz

Mit Blick auf den formulierten staatlichen Auftrag, über das Wohlergehen von Kindern und Jugendlichen im

Sinne des Kindeswohls zu wachen („Wächteramt des Staates"), ergibt sich für die Qualifizierung insoweit erfahrener Fachkräfte (InsoFa) nach § 8a SGB VIII die Herausforderung, Diskriminierungen aufgrund nicht-heterosexueller Orientierung und/oder nicht-cis-geschlechtlicher Identität als potentielle Kindeswohlgefährdungen fachlich in den Blick zu nehmen bzw. diese erst einmal als solche zu erkennen und anzunehmen (Höblich/Baer 2021). Die Qualifizierungsprogramme für die Insoweit erfahrenen Fachkräfte (InsoFas) gemäß § 8a SGB VIII sind dahingehend zu überprüfen und ggf. zu überarbeiten, wie auch Richtlinien und Abläufe zur Einschätzung von Kindeswohlgefährdungen anzupassen sind. Zudem müssen in diesem Zusammenhang Datenschutzrichtlinien erarbeitet werden, welche Kinder und Jugendliche sowohl vor ungewollten Outings gegenüber relevanten lebensweltlichen Bezugsgruppen als auch vor damit einhergehenden Stigmatisierungen, Vorurteilen und Diskriminierungen schützen. Dies gilt insbesondere auch für die ungewollte Weitergabe solcher Informationen durch öffentliche Träger an mögliche freie Träger im Sinne der Auftragsvergabe (vgl. Baer/Fischer 2021, S. 172 ff.).

Förderung queerer Communities, Netzwerke und Fachstellen

Die Interviews zeigen eindrücklich die Bedeutung von queeren Communities und den darin enthalteten Ressourcen auf unterschiedlichen Ebenen.

Sie bieten laut den Befragten eine wichtige Unterstützungsstruktur für die Bewältigung von Diskriminierungen als Arbeitnehmer:innen sowie damit einhergehendem Minderheitenstress und internalisierter Homo- oder Trans*-Negativität.

Zudem stellen sie auch für die fachliche Weiterentwicklung und den Auf- und Ausbau von Regenbogenkompetenzen eine zentrale Ressource dar.

Wohlfahrtsstaatliche Programme, wie z.B. der Hessische Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt des hessischen Sozialministeriums, die u.a. auch LSBTIQ*-Netzwerke und die Selbstorganisation der Communities fördern, leisten daher einen wichtigen Beitrag zum Aufbau und der Weiterentwicklung von Regenbogenkompetenz nicht nur für queere Fachkräfte. Dies führt in Folge zu einer insgesamt steigenden Akzeptanz queerer Lebenswelten und somit zu einem insgesamten Rückgang gesellschaftlicher Diskriminierung von sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten.


© Shutterstock | oneinchpunch

Die sozialwissenschaftliche Analyse der Interviews zeigt, welche Relevanz Beratungsstellen und Fortbildungsangebote wie auch der Aufbau und die Pflege von Netzwerken zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt für alle Fachkräfte haben. Sie dienen als kollegiale Ressource zur eigenen Weiterbildung, kollegialen Beratungen (z. B der Kontakt zur trans*-Beratung für Bezugsfachkräfte in der Begleitung von trans*Jugendlichen) und können auch als Unterstützungsstruktur für die Adressat:innen selbst aktiviert werden im Sinne einer Netzwerk- und Verweisungskompetenz (von Spiegel 2018) (z.B. Gruppenangebote für lesbische, schwule, bisexuelle und pansexuelle Jugendliche).

Bedeutung von Fort- und Weiterbildung für die fachliche Weiterentwicklung der Regelstruktur der Kinder- und Jugendhilfe

Eine wichtige Rolle kommt Schulungen und Weiterbildungen zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt zu. Die Befragten üben deutliche Kritik an diskriminierenden Praxen der Delegation von Themen sexueller und geschlechtlicher Vielfalt als Fachthema queerer Fachkräfte. Die Zuschreibung von Sachkompetenz an queere Fachkräfte aufgrund ihrer eigenen Zugehörigkeit zu sexuellen und/oder geschlechtlichen Minderheiten wird kritisch als Othering und Weigerung der heterosexuellen und/oder cis-geschlechtlichen Kol-

leg:innen betrachtet, sich selbst zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt fachlich weiterzubilden.
Qualitativ hochwertige Angebote der fachlichen Weiterbildung zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Sozialen Arbeit allgemein können hier einen wichtigen Beitrag zum Aufbau von Kompetenzen bei allen Fachkräften leisten.

Die auskömmliche Finanzierung und Bereitstellung ist daher ein wichtiger Beitrag zur strukturellen Förderung von Regenbogenkompetenz in der Kinder- und Jugendhilfe und der Sozialen Arbeit allgemein.

Um den Aufbau von Regenbogenkompetenzen bei allen Organisationen unabhängig von ihrer Trägerschaft sicherzustellen, gehört hierzu auch, die Fort- und Weiterbildungen z. B. im Rahmen von LEQ-Vereinbarungen nach § 78 SGB VIII als Qualitätsstandards festzuschreiben.

8.2. TRÄGER UND ORGANISATION

Der Aufbau und Einsatz individueller Regenbogenkompetenz ist ohne eine diversitätssensible Träger- und Organisationsstruktur sowie -kultur nicht möglich. Die Entwicklung von Regenbogenkompetenzen erfordert daher eine akzeptierende und fördernde Haltung innerhalb des Trägers und der konkreten Organisation. Zu einer solchen diversitätssensiblen Öffnung in Bezug auf sexuelle Vielfalt gehört eine Vielzahl von Maßnahmen (Leitbildentwicklung, Antidiskriminierungsrichtlinien, Ombuds- und Beschwerdestellen, Überprüfung und Weiterentwicklung von Konzepten, Vernetzung, zielgruppenspezifische Angebote, Sichtbarkeit und Darstellungen sexueller und geschlechtlicher Vielfalt), die im Folgenden konkreter dargestellt werden.

Leitbild

Auf der Ebene des Leitbildes und der berufsethischen Selbstverpflichtung sind inklusive Menschenbilder und das Ziel der gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen unabhängig von der jeweiligen sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Selbstpositionierung zu formulieren. Solche Haltungen der Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt müssen explizit formuliert werden, um nicht bei „organisationalen Lippenbekenntnissen“, in denen alle irgendwie mitgemeint sind, zu bleiben. Eine solche Verankerung in Leitbildern und Richtlinien könnte auch zum Gegenstand der Qualitätsvereinbarungen im Rahmen von LEQ-Vereinbarungen nach §§ 78a-g SGB VIII gemacht werden.

Antidiskriminierungsrichtlinien

Organisationen benötigen, so zeigen die Daten aus den Interviews, auch eine explizite Antidiskriminierungsrichtlinie sowie Verfahren zum organisationalen Umgang mit Diskriminierungsfällen. Nur wenn diese vorhanden sind, ist der Umgang mit Diskriminierungen von queeren Adressat:innen sowie Fachkräften nicht dem Zufall überlassen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang die explizite Klärung von Zuständigkeiten und Verfahren. Die Novellierung des SGB VIII mit dem neuen Kinder- und Jugendhilfestärkungsgesetz bietet mit der strukturellen Etablierung der sogenannten Ombudsstellen im neuen § 9a KJSG gute gesetzliche Ansatzmöglichkeiten:

Ombuds- und Beschwerdestellen

Interne Ombuds- und Beschwerdestellen, auch für Adressat:innen (vgl. hier den neuen § 9a Ombudsstellen des KJSG), und Absprachen zum Umgang mit Diskriminierungen nicht-heterosexueller Orientierungen und nicht-cis-geschlechtlicher Selbstpositionierungen von Fachkräften wie Adressat:innen müssen in Organisationen über entsprechende Konzepte und Richtlinien implementiert sein.

Diversitätssensible Überprüfung und Weiterentwicklung von Konzepten

Die Befunde der Interviews zeigen deutlich, dass viele Konzepte weiterhin von traditionellen heteronormativen, teils heterosexistischen Familien- und Geschlechterbildern geprägt sind. Insbesondere Konzepte der binären Geschlechtertrennung (z. B. im Rahmen sexualpädagogischer Konzepte, vor Schutzkonzepten oder Konzepten der geschlechtsspezifischen Arbeit) sind kritisch auf ihre heteronormativen Vorannahmen zu reflektieren und weiterzuentwickeln (Stecklina/Wienforth 2017; Hartmann/Busche 2022). Hier lässt sich zudem anschließen, dass bspw. auch Konzepte der strikten Geschlechtertrennung in Wohngruppen stationärer Hilfen zur Erziehung durch queertheoretische Perspektiven auf Geschlecht kritischer hinterfragt werden müssen. Der Bedarf zeigt sich somit sowohl auf der Ebene individualisierter als auch allgemein zugänglicher Hilfen.



Trägerinterne Vernetzung, Arbeitskreise und Kooperationen
Auch Träger können über interne Fort- und Weiterbildungen oder auch Fach-Arbeitskreise einer Beschäftigung mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und Chancen einer diversitätssensiblen – wie gleichermaßen postheteronormativen Pädagogik – Rechnung tragen. Zudem können bestehende Vernetzungsstrukturen mit anderen Trägern in Arbeitskreisen, Netzwerken und Runden Tischen (Netzwerke frühe Hilfen, Runder Tisch häusliche Gewalt, Mädchen* und Jungen*-Arbeitskreise etc.) genutzt werden.

Netzwerke und Beratung zu (Anti-)Diskriminierung auf Landesebene
Die Einrichtung der regionalen Antidiskriminierungsnetzwerke (AdiNet)[10] durch die Antidiskriminierungsstelle des hessischen Sozialministeriums bietet eine wichtige Infrastruktur, die Träger, Organisationen, Leitung sowie Mitarbeitende nutzen können. Neben der Vernetzung bietet sie Hilfestellung beim Auffinden regionaler Unterstützungsangebote.

Kooperation mit LSBTIQ*-Organisationen und organisationales Lernen
Die Befragten schildern in den Interviews häufig Entwicklungsbedarfe mit Blick auf Sach- und Methodenkompetenzen bezogen auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, die sie bei sich, aber auch bei den Kolleg:innen feststellen. Kooperationen mit LSBTIQ*-Organisationen und Ressourcen aus der Community erhöhen zum einen die Netzwerkkompetenz als Fähigkeit, Adressat:innen und Kolleg: innen an geeignete Fachstellen weiterverweisen zu können. Zum anderen können Organisationen der Regelstrukturen von Spezialdiensten und -angeboten lernen und so die Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in ihren Regelangeboten, die alle jungen Menschen adressieren, verbessern. Die durch das hessische Sozialministerium geförderten LSBTIQ*-Netzwerke[11] bieten einen Überblick und Hilfestellung beim Auffinden regionaler Unterstützungsangebote.

Entwicklung zielgruppenspezifischer Angebote
Die Befragten queeren Fachkräfte schildern deutlich, dass sie bei ihren Adressat:innen auch den Bedarf spezifischer Angebote wahrnehmen, die die Besonderheiten des Aufwachsens in einem heteronormativen gesellschaftlichen Umfeld berücksichtigen, mit denen sich heterosexuelle und/oder cis-geschlechtliche Jugendliche nicht in gleichem Ausmaß auseinandersetzen müssen. Organisationen und die in ihnen tätigen Personen müssen daher abwägen, unter welchen Bedingungen sie Differenzen von Personen berücksichtigen, um ihnen gerecht zu werden, und unter welchen Bedingungen es gerade um eine Gleichbehandlung im Sinne einer Gleichberechtigung und Diskriminierungsfreiheit geht. In Kooperation mit anderen Organisationen gilt es daher abzuwägen, ob und wenn ja welche spezifischen Angebote Regeleinrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe für queere Adressat:innen anbieten sollten und wo ggf. auf bestehende Angebote auch aus der Community verwiesen werden kann. Letzteres darf allerdings nicht einem Wegschieben des Themas als Weiterdelegation an andere Vorschub leisten.

Herstellung von Sichtbarkeit vielfältiger Lebensweisen und geschlechtlicher Identitäten
Die Erkenntnisse der Interviews betonen die Bedeutung der gelebten Kultur in Organisationen. Neben sichtbaren queeren Fachkräften können bereits Plakate oder das Auslegen von Infos von LSBTIQ*-Einrichtungen die unaufgeregte Normalisierung und gleiche Wertschätzung aller sexuellen Orientierungen und geschlechtlichen Identitäten nach innen und außen sichtbar machen[12]. Diese Materialien müssen hierbei nicht besonders „bunt oder schrill“ gestaltet sein, sondern im Gegenteil ein normalitätsnahes Bild gelebter queerer Lebenswelten kommunizieren. Insbesondere müssen Organisationen aber auch die eigenen Materialien der Öffentlichkeitsarbeit und Selbstdarstellungen der Organisation auf Websites, Flyern etc. kritisch auf hierüber kommunizierte heteronormative Stereotypen überprüfen und weiterentwickeln.

8.3. LEITUNG

Die Befragten schildern über alle Interviews hinweg die Bedeutung von Leitung für einen nichtdiskriminierenden Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Organisationen der Sozialen Arbeit am Beispiel der Kinder- und Jugendhilfe. Das Spektrum reicht von uneingeschränkter Unterstützung des Themas und der queeren Fachkräfte bis hin zu Outing-Verboten, (angedrohten) Arbeitsplatzkündigungen und Mobbing. Leitung und Vorgesetzten kommt daher eine zentrale Bedeutung für die Ermöglichung oder Verhinderung der Sichtbarkeit queerer Fachkräfte zu.

10 https://antidiskriminierung.hessen.de/vernetzung/adinet
11 https://antidiskriminierung.hessen.de/vernetzung/netzwerke-lsbtiq
12 https://www.regenbogenportal.de/



Fort- und Weiterbildungen
Leitungen sollten ebenso wie Teams und Fachkräfte über entsprechende bedarfsgerechte Angebote zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt fortgebildet werden. Hierzu gehören auch arbeitsrechtliche Inhalte z.B. des Antidiskriminierungs- sowie des Kinder- und Jugendhilferechts, insbesondere hinsichtlich der wichtigen Neuerungen durch das Kinder- und Jugendhilfestärkungsgesetz.

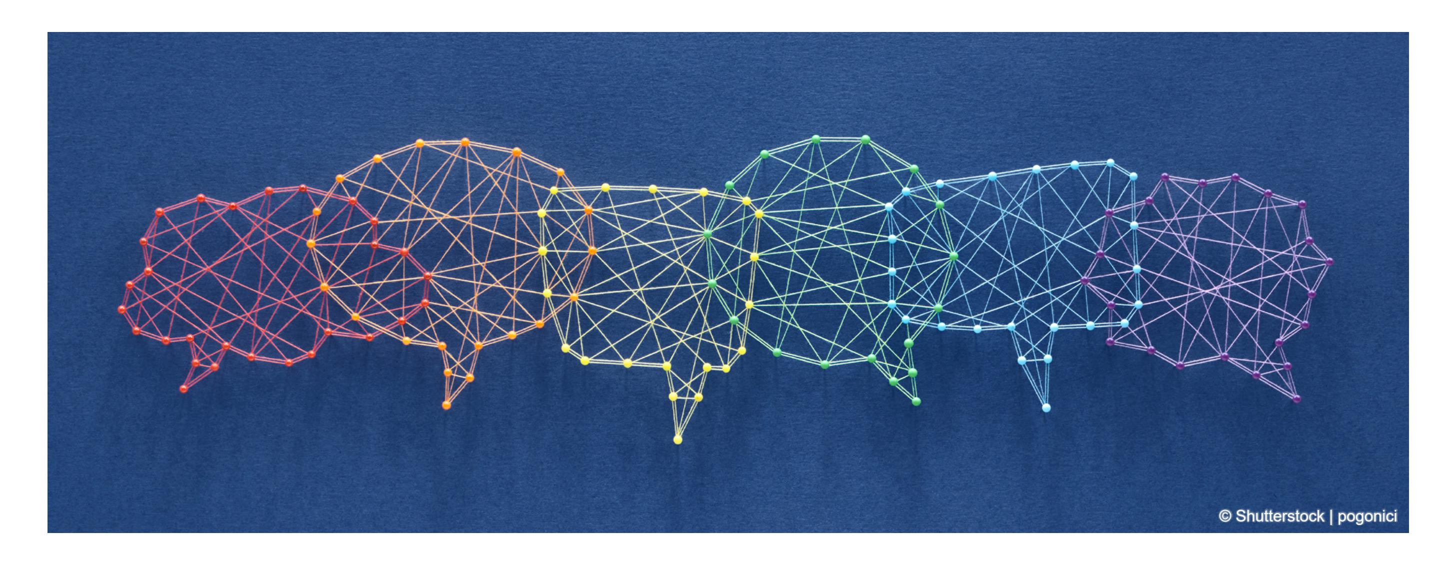
Supervision und Führungskräftecoaching
Im Sinne der Regenbogenkompetenz benötigen Leitungs- und Führungskräfte Supervision und Coaching-Angebote als qualifizierte vertrauliche Settings. Die Analyse der Interviews zeigt z.T. deutlich, welche Unsicherheiten auf Seiten der Leitungen und Vorgesetzten queerer Fachkräfte bestehen. Führungskräfte benötigen einen handlungsentlasteten Raum, um auch mit Blick auf ihre Richtlinienkompetenzen und Fürsorgeverantwortung gegenüber allen Mitarbeitenden in der Organisation eine klare Haltung in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu entwickeln.

Im Sinne der Selbstkompetenz als Teil der Regenbogenkompetenz bieten Supervisions- oder Coaching-Angebote auch einen vertrauensvollen Rahmen, um eigene Gefühle, Werte und Normen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt handlungsentlastet zu reflektieren. Leitungskräfte können Ambiguitätstoleranz und die Fähigkeit, queere Adressat:innen und Mitarbeitende individuell und ohne Unterschiede zu cis/hetero Personen der Mehrheitsgesellschaft wahrzunehmen, entwickeln. Zugleich können sie lernen, die besondere Lebenssituation und -lage als Angehörige sexueller und geschlechtliche Minderheiten und die hiermit verbundenen Herausforderungen und hierauf antwortenden Bewältigungsleistungen wahrzunehmen und spezifische Angebote – auch aus dem Bereich der Mitarbeitenden-Entwicklung – zu machen. Supervision und Coaching-Angebote ermöglichen so den Auf- und Ausbau von Regenbogenkompetenzen, vor allem spezifischer Sozialkompetenzen von Leitungskräften im Sinne des Diversity-Managements (vgl. Muche/Baer 2022).

Netzwerke und Beratung zu (Anti-)Diskriminierung auf Landesebene
Die Förderung regionaler Anti-Diskriminierungsnetzwerke des Landes Hessen sowie die Ausschreibung von Beratungsstellen der (Anti-)Diskriminierung der Antidiskriminierungsstelle des Landes Hessen ist ein wichtiger Schritt, um Anlaufstellen sowohl für Leitungskräfte als auch Mitarbeitende zu schaffen. Leitungskräfte können hiervon bei der Entwicklung sensibilisierender Konzepte für die eigene Organisation profitieren.

8.4. TEAM UND FACHKRÄFTE

Die Erkenntnisse aus den Interviews zeigen, dass die Integration und angemessene Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt ein Querschnittsthema darstellt. Je nach eigener sexueller Orientierung (pansexuell, lesbisch, heterosexuell, bisexuell, schwul etc.) und eigener geschlechtlicher Verortung (trans*-, inter-, cis-geschlechtlich, nicht-binär etc.) ergeben sich unterschiedliche Herausforderungen und Aufgaben hinsichtlich der Regenbogenkompetenz: So müssen sich Fachkräfte einerseits mit möglichen Diskriminierungen ihrer Person durch andere im Sinne einer Bewältigung durch für sie konstruktive Stra-



tegien des Umgangs auseinandersetzen. Sie müssen jedoch auch eigene heteronormative Werte kritisch reflektieren, um zu verhindern, dass sie selbst andere diskriminieren.

Teamfortbildungen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt
Über Teamfortbildungen können Sach- und Methodenkompetenzen als spezifisches Wissen und methodisches Können im Bereich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt erworben werden. Je nach Angebot ergeben sich auch Möglichkeiten, eigene Haltungen im Sinne der Sozial- und Selbstkompetenz kritisch zu reflektieren und diese gemeinsam mit Teamkolleg:innen weiterzuentwickeln. Ähnlich wie bei den Angeboten für Leitungskräfte gilt es auszuloten, wo solche Reflexionen im Gruppensetting erfolgen können und wo es geschützte Räume der Einzelsupervision benötigt. Solche Reflexionsangebote, auch durch Externe, müssen Teil der Konzepte werden, um sie als notwendige Qualitätssicherung auch gegenüber Kostenträgern finanziell zu begründen und abzusichern. Zudem geben solche geschützten Angebote nicht-sichtbaren queeren Fachkräften die Möglichkeit – wenn sie dies möchten – offen mit ihrer queeren Lebensgestaltung umzugehen.

Entwicklung gemeinsamer Haltungen und einer Teamkultur
Über gemeinsame Supervisionen, Fort- und Weiterbildungen, kollegiale Beratungen, Teamgespräche zur Entwicklung von Verfahren und Abläufen sowie der gemeinsamen Arbeit an Konzepten können Teams eine gemeinsame Haltung entwickeln. Queere Fachkräfte können mit ihrer Expertise Impulse zum organisationalen Lernen geben und so zu einer diversitätssensiblen und zugleich postheteronormativen (Sozial-)Pädagogik in den unterschiedlichen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe einen wichtigen Beitrag leisten.
Zentral hierfür ist die „Bereitstellung eines möglichst angstfreien Raums zur Reflexion der Gefühle und Einstellungen hetero- und nichtheterosexueller Fachkräfte“ (Schmauch 2020, S. 310).

Ob die Entwicklung einer solchen Teamkultur sowie ein kollektiver wie individueller Aufbau von Regenbogenkompetenzen gelingt, hängt – wie empirisch gezeigt werden konnte – von den Rahmenbedingungen ab:

- Ebene der Policy und wohlfahrtsstaatlichen Programme und Förderstrukturen,
- Ebene des Trägers und der Organisation sowie
- Ebene der Leitung und Führung



8.5. WEITERER FORSCHUNGSBEDARF

Die vorliegende Studie leistet einen Beitrag zur sozialwissenschaftlichen Erforschung von Diskriminierung, den Auswirkungen dieser auf und der Bewältigung derselben durch queere Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Zum anderen wurde der Frage nachgegangen, ob und wie sich queere Fachkräfte in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Professionelle einbringen können, indem sie z. B. über lebensweltlich erworbene Regenbogenkompetenzen einen Beitrag für eine fachliche Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt leisten können.

Wie jede empirische Studie liefert sie damit Antworten auf wichtige Fragen und versucht so entlang der generierten Erkenntnisse über Empfehlungen einen Beitrag zu einer gerechteren Ausgestaltung der Formulierung von Bedarfen im Zuge der Ermöglichung gesellschaftlicher Teilhabe und der Weiterentwicklung von Angeboten zur Realisierung eben dieser Teilhabe zu leisten. Zugleich ergeben sich im Anschluss neue Fragen und Forschungslücken:

Forschungsbedarf zur Situation queerer junger Menschen in der (hessischen) Kinder- und Jugendhilfe
Die vorliegende Studie betrachtet Diskriminierung und Regenbogenkompetenzen aus der Perspektive der Fachkräfte. Es fehlt jedoch die Sichtweise der Adressat:innen. Zwar finden sich hierzu bereits Studien, diese sind jedoch immer auf ein bestimmtes Handlungs- oder Arbeitsfeld bezogen oder fokussieren nur bestimmte Adressat:innengruppen.

Zu erforschen wäre daher über größer angelegte Studien mit Care-Leavern oder jungen Menschen, die aktuelle Angebote der Kinder- und Jugendhilfe nutzen,



wie diese die Regenbogenkompetenzen der Fachkräfte tatsächlich erfahren und beurteilen.

Zwar liegt in Hessen eine Studie zur Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen vor (Timmermanns/Thomas/Uhlmann 2017). Diese Studie bezieht sich jedoch nicht explizit auf junge Menschen als Nutzer:innen der Kinder- und Jugendhilfe. Es bedarf daher einer eigenen Studie zur Situation queerer junger Menschen in der Kinder- und Jugendhilfe.


© Shutterstock | SB Arts Media

Zu fragen wäre analog zu der vorliegenden Studie mit Fachkräften, welche eigenen Diskriminierungen queere Kinder- und Jugendliche als Adressat:innen in den verschiedenen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe erfahren und welche Regenbogenkompetenzen seitens der Fachkräfte sie in ihrer Entwicklung unterstützen. Hierbei muss zudem ein Blick auf die (unbewussten) Diskriminierungen und Stereotypisierungen, die durch Fachkräfte erfolgen, geworfen werden.

Forschungsbedarf zur Situation queerer Fachkräfte in anderen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit

Die vorliegende Studie konzentrierte sich auf die Situation queerer Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe, da anzunehmen ist, dass sich aufgrund der Minderjährigkeit der Adressat:innen die Themen Outing, Sexualität, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität entwicklungsbezogen zwar höchst virulent, zugleich aber noch stärker als in anderen Arbeitsfeldern zeigen und zugleich tabuisiert sind. Durch den gesetzten Fokus auf Sozialarbeiter:innen und/oder Sozialpädagog:innen wurde das Feld der Kindertagesbetreuung und Kindertagespflege jedoch nicht berücksichtigt, da dies rudimentär der Elementar- und Kindheitspädagogik zugeordnet ist und hier primär Erzieher:innen beschäftigt sind, deren Ausbildungen anderen strukturellen und organisationalen Rahmenbedingungen unterliegen. Im Sinne des Kindesschutzes und bezogen auf insbesondere die geschlechtliche Entwicklung im (frühen) Kindesalter sind Kindertageseinrichtungen jedoch hoch relevant. Eine Studie zu queeren Fachkräften im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen wäre daher insbesondere in Bezug auf geschlechtliche Vielfalt von besonderer Bedeutung.

Die Studie ging auch davon aus, dass sich die in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe zeigenden Herausforderungen auf andere Handlungsfelder der Sozialen Arbeit und die hier tätigen Fachkräfte übertragen lassen. Die Erkenntnisse machen in der Tat auf einige generelle Herausforderungen aufmerksam. So ist davon auszugehen, dass die hier nachgewiesenen Auswirkungen der arbeitsrechtlich legalen strukturellen Diskriminierung queerer Fachkräfte in konfessionellen Einrichtungen auf deren eigene Sichtbarkeit und ihre Chancen, vorhandene Regenbogenkompetenzen in ihre Arbeit einzubringen, auch für andere Arbeitsfelder in der Sozialen Arbeit Gültigkeit beanspruchen können. Das gilt ebenso für eine mögliche Sexualisierung queerer Fachkräfte in stationären Settings, da diese insgesamt einen lebensweltersetzenden Charakter (vgl. Walter 2017) aufweisen und von Fachkräften somit insgesamt eine höhere Ambiguitätstoleranz erfordern. Eine potentielle Unterstellung sexueller Grenzüberschreitung entfaltet sich, wird den Befunden dieser Studie gefolgt, vermutlich v. a. in stationären Settings mit minderjährigen Schutzbefohlenen.

Ob diese Hypothesen zutreffen, wäre Gegenstand einer eigenen Untersuchung in anderen Arbeitsfeldern, z. B. der psycho-sozialen Gesundheitsförderung, der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen und Älteren etc.

Zudem gibt die Studie nur einen Ausschnitt aus der Vielfalt von sexuellen und geschlechtlichen Selbstpositionierungen wieder. So wurden insbesondere sexuelle Orientierungen, die auch im heterosexuellen bzw. gegengeschlechtlichen Begehren und Empfin-

den gelagert sind (wie beispielsweise aromantische Orientierungen, Asexualität), ausgeblendet. Dies geschah insbesondere vor dem Hintergrund, dass diese Orientierungen keinen direkten Effekt auf die Erfahrungen, die mit der Umwelt im beruflichen Setting gemacht werden, haben. Auch wurden im Sample keine bisexuellen Cis-Männer berücksichtigt, da sich hier keine Teilnehmenden gefunden haben. Es gälte, diese Perspektiven noch einzubeziehen und die hier vorgelegten Erkenntnisse entsprechend zu erweitern. Auch bedarf es einer Kontrastierung der Ergebnisse mit der Sichtweise cis-heterosexueller Fachkräfte, da sich ebenso die Frage stellt, wie deren (berufs-) biografische Erfahrungen im Kontext von LSBTIQ** das berufliche Handeln hinsichtlich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt prägen.



TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS



LITERATURVERZEICHNIS

Amberg, Elke (2011): Schön! Stark! Frei! Wie Lesben in der Presse (nicht) dargestellt werden. Sulzbach: Helmer.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017a): LSBTIQ*-Lehrkräfte in Deutschland. Diskriminierungserfahrungen und Umgang mit der eigenen sexuellen und geschlechtlichen Identität im Schulalltag. https://de.statista.com/statistik/daten/studie/870071/umfrage/umfrage-unter-lsbtiq-lehrkraeften-zu-verbaler-gewalt-gegen-lsbtiq-in-deutschland/ (Abfrage: 01.12.2021).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017b): Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage. Unter Mitarbeit von Beate Küpper, Ulrich Klocke und Carlotta Hoffmann. Berlin. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout_Themenjahrumfrage_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Abfrage: 08.02.2017).

Argüello, Tyler M. (2019): Queer Social Work. Cases for LGBTQ+ Affirmative Practice. New York: Columbia University Press.

Ayoub, Phillip M. (2017): Das Coming-out der Staaten. Europas sexuelle Minderheiten und die Politik der Sichtbarkeit. Bielefeld: transcript.

Baer, Steffen/Fischer, Marc (2021): Soziale Arbeit mit nicht-heterosexuellen Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Baer, Steffen/Höblich, Davina (2021): Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Herausforderungen affirmativer Praxen. In: Sozial Extra 45, H. 2. DOI: 10.1007/s12054-021-00364-0.

BAGFW (Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege) (2018): Gesamtstatistik 2016. Einrichtungen und Dienste der Freien Wohlfahrtspflege. https://www.bagfw.de/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Publikationen/Statistik/BAGFW_Gesamtstatistik_2016.pdf (Abfrage: 22.06.2019).

BAGLJÄ Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (2003): Sexuelle Orientierung ist ein relevantes Thema der Jugendhilfe. Beschlossen in der vom 09. –11.04.2003 in Schwerin durchgeführten 94. Arbeitstagung. http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/gglw/themen/beschluss_bundesag_lja_2003.pdf?start&ts=1183729293&file=beschluss_bundesag_lja_2003.pdf (Abfrage: 30.05.2012).

BAGLJÄ (Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter (2015): Empfehlungen Qualitätsmaßstäbe und Gelingensfaktoren für die Hilfeplanung gemäß § 36 SGB VIII. Beschlossen auf der 118. Arbeitstagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter vom 6. bis 8. Mai 2015 in Kiel.

Baquero Torres, Patricia (2012): Postkoloniale Pädagogik. Ansätze zu einer interpendenten Betrachtung von Differenz. In: Reuter, Julia/Karantzos, Alexandra (Hrsg.): Schlüsselwerke der Postcolonial Studies. Wiesbaden: Springer, S. 315–326.

Beigang, Steffen/Fetz, Karolina/Foroutan, Naika/Kalkum, Dorina/Otto, Magdalena (2016): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung. Hrsg. von ADS-Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/projekte/Handout_Umfrage_Diskriminierung_in_Dtschl_2015.html (Abfrage: 06.09.2018).

Biechele, Ulrich (2009): Identitätsentwicklung schwuler Jugendlicher – Eine Befragung deutschsprachiger junger Schwuler in der schwulen Szene sowie im Internet. Dudweiler: Südwestdeutscher Verlag für Hochschulschriften Aktiengesellschaft & Co. KG.

Bradlow, Josh/Bartram, Fay/Guasp, April/Jadva, Vasanti (2017): the_school_report_2017. The experiences of lesbian, gay, bi and trans young people in Britain's schools in 2017. Stonewall.

Braun, Andrea/Graßhoff, Gunther/Schweppe, Cornelia (2011): Sozialpädagogische Fallarbeit. München, Basel: Ernst Reinhardt.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) (2018): Gesamtstatistik 2016. Einrichtungen und Dienste der Freien Wohlfahrtspflege. https://www.bagfw.de/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Publikationen/Statistik/BAGFW_Gesamtstatistik_2016.pdf (Abfrage: 22.11.2021).

Cass, Vivienne (1979): Homosexual Identity Formation. In: Journal of Homosexuality 4, H. 3, S. 219–235.

Corpus, M. J. H. (2010): I am a Tomboy. In: Nadal, Kevin L. (Hrsg.): Filipino American Psychology: A collection of personal narratives. Bloomington: Author House, S. S. 187–192.

De Vries, Lisa/Fischer, Mirjam/Kasprowski, David/Kroh, Martin/Kühne, Simon (2020): LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert. In: DIW Wochenbericht 36 S. 619–627.

DeSouza, Eros/Ispas, Dan/Wesselmann, Eric D. (2017): Workplace Discrimination against Sexual Minorities: Subtle and not-so subtle. In: Canadian



Journal of Administrative Sciene, Heft 34, S. 121–132.

Deveaux, Fred (2016): Counting the LGBT population: 6 % of Europeans identify as LGBT. https://daliaresearch.com/counting-the-lgbt-population-6-of-europeans-identify-as-lgbt/ (Abfrage: 06.08.2019).

Dewe, Bernd/Stüwe, Gerd (2016): Basiswissen Profession. Zur Aktualität und kritischen Substanz des Professionalisierungskonzeptes für die Soziale Arbeit. Weinheim,Basel: Beltz Juventa.

Dimbath, Oliver/Ernst-Heidenreich, Michael/Roche, Matthias (2018): Praxis und Theorie des Theoretical Sampling. Methodologische Überlegungen zum Verfahren einer verlaufsorientierten Fallauswahl. In: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, Vol 19, No. 3, Artikel 34.

Dworkin, Sari H. (2013): Bisexuell Identities. In: Patterson, Charlotte J./D'Augelli, Anthony R. (Hrsg.): Handbook of psychology and sexual orientation. New York: Oxford University Press, S. 31–41.

Fachbereichstag Soziale Arbeit/DBSH (2016): Deutschsprachige Definition Sozialer Arbeit des Fachbereichstag Soziale Arbeit und DBSH. Berlin, Karlshorst. https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/2019/07/20161114_Dt_Def_Sozialer_Arbeit_FBTS_DBSH_01.pdf (Abfrage: 04.03.2022).

Flick, Uwe (2011): Das Episodische Interview. In: Oelerich, Gertrud (Hrsg.): Empirische Forschung und soziale Arbeit. Ein Studienbuch. Wiesbaden: VS, S. 273–280.

Foucault, Michel (1983): Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit. Band 1. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Frohn, Dominic (2007): Out im Office?! Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Hrsg. von. Schwules Netzwerk NRW e.V. in Zusammenarbeit mit der LAG Lesben in NRW e.V. und dem Schwulen Forum Niedersachsen e.V. (Alltagswelten - Expertenwelten, 13).

Frohn, Dominic (2014): Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft. In: Mildenberger, Florian/Evans, Jennifer/Lautmann, Rüdiger/Pastötter, Jakob: Was ist Homosexualität? Forschungsgeschichte, gesellschaftliche Entwicklungen und Perspektiven. Hamburg: Männerschwarm Verlag, S. 477–512.

Frohn, Dominic/Meinhold, Florian/Schmidt, Christina (2017): Out im Office?! Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln: IDA.

Frohn, Dominic/Meinhold, Florian (2020): LSBT*-Personen in Arbeit und Wirtschaft: Diversity und (Anti-) Diskriminierung. In: Timmermanns, Stefan/Böhm, Maika (Hrsg.): Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 89–107.

Fütty, Tamás Jules/Höhne, Marek Sancho/Llaveria Caselles, Eric (2020): Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.

Göth, Margret/Kohn, Ralph (2014): Sexuelle Orientierung in Psychotherapie und Beratung. Berlin,Heidelberg: Springer VS.

Hark, Sabine (2009): Queer Studies. In: Braun, Christina von/Stephan, Inge (Hrsg.): Gender@Wissen. Ein Handbuch der Gender-Theorien. Köln: Böhlau, S. 309–327.

Hartmann, Jutta (2009): Heteronormativität – pädagogische Implikationen eines macht- und identitätskritischen Konzepts. In: betrifft Mädchen, 22. Jg., H. 2. Weinheim: Beltz Juventa, S. 52–58.

Hartmann, Jutta (2014): Queere Professionalität als Haltung des Infragestellens und Dynamisierens. Zur Dekonstruktion geschlechtlicher und sexueller Identität in der Sozialen Arbeit. In: Sozialmagazin. Heft 3–4, S. 22–29.

Hartmann, Jutta/Busche, Mart/Nettke, Tobias/Streib-Brzič, Uli (2018): Where to go on? Mögliche nächste Schritte im Professionalisierungsprozess. In Busche, Mart/Hartmann, Jutta/Nettke, Tobias/Streib-Brzič, Uli (Hrsg.), Heteronormativitätskritische Jugendbildung. Reflexionen am Beispiel eines museumspädagogischen Modellprojekts. Bielefeld: transcript.

Hartmann, Jutta/Busche, Mart (2022): Parteilichkeit und queere Vielfalt. Postheteronormative Perspektiven im Kontext Sexualität und Soziale Arbeit. In: Höblich, Davina und Mantey, Dominik (Hrsg.): Handbuch Sexualität und Soziale Arbeit. Basel: Beltz Juventa. im Erscheinen.

Heiner, Maja (2010): Soziale Arbeit als Beruf. Fälle – Felder – Fähigkeiten. 2. Auflage. München, Basel: Ernst Reinhardt.

Heiner, Maja (2012): Handlungskompetenz „Fallverstehen". In: Becker-Lenz, Roland (Hrsg.): Professionalität Sozialer Arbeit und Hochschule. Wissen, Kompetenz, Habitus und Identität im Studium Sozialer Arbeit. Wiesbaden: VS, S. 201–217.

Heiner, Maja (2018): Kompetent handeln in der Sozialen Arbeit. 3. Auflage. München, Basel: Ernst Reinhardt.

Höblich, Davina (2014): Das ist doch voll schwul! Sexuelle Orientierung und Scham in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Sozial Extra 38, H. 3, S. 43–46.

Höblich, Davina (2017): Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Eine Herausforderung, Jugend zu ermöglichen. In: Sozial Extra, H. 3, S. 47–49.

Höblich, Davina (2018): Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Beratung zwischen Mikroaggressionen und (Un)Sichtbarkeit. In: Schulze, Heidrun/Höblich, Davina/Mayer, Marion (Hrsg.): Macht – Diversität – Ethik in der Beratung: Wie Beratung Gesellschaft macht. Opladen: Budrich, S. 187–205.

Höblich, Davina (2020a): Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der offenen Bildung und Erziehung – Sexuelle Orientierungen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit. In: Jugendhilfe 58, H. 06, 547–552.

Höblich, Davina (2020b): Soziale Arbeit als Projekt sozialer Gerechtigkeit. Dilemmata im Umgang mit Differenz am Beispiel sexuelle Orientierung. In: Cloos, Peter/Lochner, Barbara/Schoneville, Holger (Hrsg.): Soziale Arbeit als Projekt. Konturierung von Disziplin und Profession. Wiesbaden: Springer VS, S. 119–129.

Höblich, Davina (2022): Postheteronormativität. In: Ehlert, Gudrun/Funk, Heide/Stecklina, Gerd (Hrsg.): Grundbegriffe Soziale Arbeit und Geschlecht. Weinheim, Basel: Beltz Juventa. (im Erscheinen)

Höblich, Davina/Baer, Steffen (2021): Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Kontext Kindeswohl und Kindesschutz. In: Sozialmagazin, 11/12, S. 91–97.

Höblich, Davina/Kellermann, Anna (2017): Sexuelle Orientierung (k)ein Thema in der Kinderund Jugendhilfe (SeKiJu). Sexuelle Orientierung als professionelle Herausforderung für Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Soziale Passagen 9, H. 2, S. 441– 446.

Höblich, Davina/Kellermann, Anna (2019): Teilhabechancen lesbischer, schwuler und bisexueller Jugendlicher in der stationären Kinder- und Jugendhilfe – Sexuelle Orientierung als professionelle Herausforderung. In: Kommission Sozialpädagogik (Hrsg.): Teilhabe durch*in*trotz Sozialpädagogik. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 103–116.

Hoeder, Ciani-Sophia (2020): Was bedeutet Allytum? In: Rosa.Mag. https://rosa-mag.de/was-bedeutet-allytum/?fbclid=IwAR2-IMEgrdTYaCfC_mXBbbZDxDj3jdzmAxaUmb6YhSokqEbAyLkwJtw0jNE (Abfrage: 6.10.2020).

Hofsäss, Thomas (2000): Von der Entdeckung zur Einbindung des Themas „sexuelle Identität“ in die Jugendhilfe. In: Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie des Landes Schleswig-Holstein (Hrsg.): Sexuelle Orientierung. Thema für die Jugendhilfe, S. 5–11.

Jagose, Annemarie (2005): Queer Theory. Eine Einführung. 2. Auflage. Berlin: Querverlag.

Jannink, Helge/Witz, Christina (2020): Heterosexualität und Cisgeschlechtlichkeit als Formen sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. In: Timmermanns, Stefan/Böhm, Maika (Hrsg.): Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis. Weinheim: Beltz Juventa, 154–170.

Kalkum, Dorinna/Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität. Ergebnisse einer quantitativen Betroffenenbefragung und qualitativer Interviews. [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskrimerfahrungen_in_de_anhand_der_sex_identitaet.html;jsessionid=7E2EDB1503D4636F5F72E5B6B7CF969E.intranet241 (Abfrage: 01.12.2021).

Kleiner, Bettina (2015): subjekt bildung heteronormativität. Rekonstruktion schulischer Differenzerfahrungen lesbischer, schwuler, bisexueller und trans*geschlechtlicher Jugendlicher. Leverkusen: Barbara Budrich.

Kleiner, Bettina (2020): Lebenslagen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und inter*geschlechtlichen sowie genderqueeren (Kindern und) Jugendlichen. In: Timmermanns, Stefan/Böhm, Maika (Hrsg.): Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 40–54.

Klocke, Ulrich (2012): Akzeptanz sexueller Vielfalt an Berliner Schulen. Eine Befragung zu Verhalten, Einstellungen und Wissen zu LSBT und deren Einflussvariablen. Berlin.

Klocke, Ulrich (2020): Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Schule: Interventionen zum Abbau von Diskriminierung und Aufbau von Akzeptanz. In: Timmermanns, Stefan/Böhm, Maika (Hrsg.): Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 357–372.

Kosciw, Joseph G./Clark, Caitlin M./Truong, Nhan L./Zongrone, Adrian D. (2020): The 2019 National School Climate Survey. The Experiences of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer Youth in Our Nation’s Schools. A Report from GLSEN.

Krell, Claudia (2013): Abschlussbericht der Pilotstudie „Lebenssituationen und Diskriminierungserfahrungen von homosexuellen Jugendlichen in Deutsch-



land“. München: DJI. https://www.dji.de/en/the-dji/projects/projekte/lebenssituationen-und-diskriminierungserfahrungen-von-lesbischen-und-schwulen-jugendlichen-in-deutschland/projekt-publikationen.html (Abfrage: 06.09.2018).

Krell, Claudia/Oldemeier, Kerstin (2015): Coming-Out - und dann…?! Ein DJI-Forschungsprojekt zur Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen und jungen Erwachsenen. München.

Krell, Claudia/Oldemeier, Kerstin (2017): Coming-out – und dann…?! Coming-out-Verläufe und Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und queeren Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Deutschland. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.

Kuckartz, Udo (2018): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 4., überarbeitete Auflage Weinheim: Beltz.

Landeshauptstadt München, Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (Hrsg.) (2011): „Da bleibt noch viel zu tun...!“. Befragung von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe zur Situation von lesbischen, schwulen und transgender Kindern, Jugendlichen und Eltern in München. http://www.muenchen.de/rathaus/dms/Home/Stadtverwaltung/Direktorium/Koordinierungsstelle-f-r-gleichgeschlechtliche-Lebensweisen/jughilfe_broschuere.pdf (Abfrage: 15.05.2013).

Lang, Katharina (2020): Postkoloniale Ansätze und deren Implikation für die Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. In: ogsa AG Migrationsgesellschaft (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Postmigrationsgesellschaft. Kritische Perspektiven und Praxisbeispiele aus Österreich. Weinheim, Basel: Beltz Juventa S. 120–130.

Lautmann, Rüdiger (2015): Gesellschaftliche Normen der Sexualität. In: Schmidt, Renate-Berenike/Sielert, Uwe (Hrsg.): Handbuch Sexualpädagogik und sexuelle Bildung. 2., erweiterte und überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa. S. 205–219.

Lazarus, Richard/Launier, Raymond (1981): Stressbezogene Transaktionen zwischen Personen und Umwelt. In: Nitsch, Jürgen (Hrsg.): Stress. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen. Bern, Stuttgart, Wien: Hans Huber, S. 211–260.

LSVD – Lesben- und Schwulenverband Deutschland (Hrsg.) (2021): Regenbogenkompetenz für Fachkräfte in der Sozialen Arbeit. Fachforum von Prof. i.R. Dr. Ulrike Schmauch, Frankfurt University of Applied Sciences auf dem ersten Regenbogenparlament „Akzeptanz für LSBTI“. https://www.lsvd.de/de/ct/823-Regenbogenkompetenz-fuer-Fachkraefte-in-der-Sozialen-Arbeit (Abfrage: 05.12.2021).

Lundy, Laura (2018): In defence of tokenism? Implementing children's right to participate in collective decision-making. In: Childhood 25, H. 3, S. 340–354 https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0907568218777292.

Markwald, Maya (2020): Die Rechtsstellung von Trans*personen in Deutschland. In: Bundeszentrale für politische Bildung. https://www.bpb.de/gesellschaft/gender/geschlechtliche-vielfalt-trans/308625/die-rechtsstellung-von-transpersonen-in-deutschland (Abfrage: 24.06.2021).

Mead, George Herbert (1973): Geist, Identität und Gesellschaft aus der Sicht des Sozialbehaviorismus. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Mecheril, Paul (2010): Migrationspädagogik. Hinführung zur Perspektive. In: Mercheril, Paul et al. (Hrsg.): Migrationspädagogik. Weinheim, Basel: Beltz, S. 7–12.

Meyenburger, Bernd/Renter-Schmidt, Karin/Schmidt, Gunter (2015): Begutachtung nach dem Transsexuellengesetz. Auswertung von Gutachten 2005 – 2014. In: Zeitschrift für Sexualforschung 28, H. 2, S. 107–120.

Meyer, Ilan H. (2003): Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence. In: Psychological Bulletin, Vol. 129, No. 5, S. 674–697.

Meyer, Ilan/Northridge, Mary (2007): The Health of Sexuel Minorities – Public Health Perspectives on Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Populations. New York: Springer.

Mohr, Jonathan J./Fassinger, Ruth E. (2013): Work, Career and Sexual Orientation. In: Patterson, Charlotte J./ D'Augelli, Anthony R. (Hrsg.): Handbook of psychology and sexual orientation. Oxford University Press: New York, S. 151–164.

Muche, Claudia/Baer, Steffen (erscheint 2022): Managing Diversity in der Sozialen Arbeit – Theoretische, empirische und praktische Perspektiven am Beispiel von queer professionals. In: Grothe, Jana (Hrsg.): Leitung, Führung und Management in der Sozialen Arbeit – Bedeutungshorizonte und Konzepte auf dem Prüfstand. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Nadal, Kevin L. (Hrsg.) (2013): That's so gay! Microaggressions and the lesbian, gay, bisexual, and transgender community. Washington, DC: American Psychological Association.

Nodin, Nuno/Pel, Elizabeth/Tyler, Allan/Rivers, Ian (2015): The RaRE Research Report. LGB&T Men-

tal Health - Risk and Resilience Explored. London.

Oevermann, Ulrich (1996): Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionellen Handelns. In: Combe, Arno/Helsper, Werner (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 70–185.

Oldemeier, Kerstin/Timmermanns, Stefan (2020): Defizite und Ressourcen in den Lebenswelten von LSBTQ* Jugendlichen und jungen Erwachsenen: zwei Seiten einer Medaille. In: Timmermanns, Stefan/Böhm, Maika (Hrsg.): Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 343–356.

Orth, Barbara (2018): Queer.Works. Dialog, Vernetzung und Bestandsaufnahme zur Situation queerer Menschen auf dem Berliner Arbeitsmarkt. http://www.lsbti-monitoring.berlin/wp-content/uploads/QueerWorks_WEB.pdf (Abfrage: 01.12.2021).

Paefgen-Laß, Michaela (2021): Wenn Rainbow Washing Hochkonjunktur hat. https://www.springerprofessional.de/diversitaetsmanagement/unternehmenskultur/wenn-rainbow-washing-hochkonjunktur-hat/19313886 (Abfrage: 13.12.2021)

Perels, Kiris-Maja (2006): Queere Jugendliche (k)ein Thema für die Jugendhilfe. Menschenrechtliche Perspektiven für die Praxis Sozialer Arbeit am Beispiel lesbischer, schwuler und transgender junger Menschen. Master-Thesis. Berlin: Alice-Salomon-Hochschule. http://www.andersartig.info/files/masterarbeit_queere_jugendliche_01.pdf (Abfrage: 14.05.2012).

Perko, Gudrun (2014): Queer-Theorien als pluraler Ansatz und queere Kompetenzen in der Sozialen Arbeit. In: sozialmagazin 3–4, S. 7–13.

Plöderl, Martin/Sauer, Joachim/Fartacek, Reinhold (2006): Suizidalität und psychische Gesundheit von homo- und bisexuellen Männern und Frauen – Eine Metaanalyse internationaler Zufallsstichproben. In: Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis 38, S. 283–302.

Plöderl, Martin (2005). Sexuelle Orientierung, Suizidalität und psychische Gesundheit. Weinheim, Basel: Beltz.

Plöderl, Martin (2020): Suizidrisiko bei LSBTI*. In: Timmermanns, Stefan/Böhm, Maika (Hrsg.): Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 291–305.

Puar, Jasbir (2012): The golden handcuffs of gay rights: How pinkwashing distorts both LSBTIQ* and anti-occupation activism. https://www.jadaliyya.com/Details/25229 (Abfrage: 23.02.2022).

Quenzel, Gudrun (2015): Entwicklungsaufgaben und Gesundheit im Jugendalter. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Rauchfleisch, Udo (2011): Schwule – Lesben – Bisexuelle. Lebensweisen – Vorurteile – Einsichten. 4. Auflage. Vandehoeck & Rupprecht: Göttingen.

Rauchfleisch, Udo/Frossard, Jacqueline/Waser, Gottfried/Wiesendanger, Kurt/Roth, Wolfang (2002): Gleich und doch anders. Psychotherapie und Beratung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und ihren Angehörigen. Stuttgart: Klett-Cotta.

Rosenthal, Gabriele (2015): Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. 5., aktualisierte und ergänzte Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Rosenthal, Gabriele/Worm, Arne (2018): Biographieforschung und Narrationsanalyse. In: Handbuch Interpretativ forschen. Weinheim: Beltz Juventa. S. 828–857.

Scherr Albert (2016a): Diskriminierung. Wie Unterschiede und Benachteiligungen gesellschaftlich hergestellt werden. 2., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS.

Scherr Albert (2016b): Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen. Bundeszentrale für politische Bildung. https://www.bpb.de/apuz/221573/diskriminierung-antidiskriminierung-begriffe-und-grundlagen (Abfrage: 01.11.2021).

Scherr, Albert (2008): Alles schön bunt hier? Eine Einleitung in den Themenschwerpunkt. In: Sozial Extra, S. 11–12.

Scherschel, Karin (2009): Rassismus als flexible symbolische Ressource – Zur Theorie und Empirie rassistischer Argumentationsfiguren. In: Melter, Claus/Mecheril, Paul (Hrsg.): Rassismuskritik. 1. Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach: Wochenschau-Verlag, S. 123–139.

Schirmer, Uta (2017): Zwischen Ausblendung und Sozialpädagogisierung? Dilemmata bei der Konstruktion von LSBT*-Jugendlichen als Zielgruppe Sozialer Arbeit. In: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung 12, H. 2, S. 177–189.

Schmauch, Ulrike (2014): Auf dem Weg zur Regenbogenkompetenz. In: Borchardt, Ilka/Reinhold, Heiko: Homosexualität in der Familie. Handbuch für familienbezogenes Fachpersonal. Hrsg. vom Familien- und Sozialverein des Lesben- und Schwulenverbandes in Deutschland (LSVD) e.V. Köln, S. 37–45.

Schmauch, Ulrike (2015): Sexuelle Vielfalt und Regenbogenkompetenz in der Sozialen Arbeit. In:



Bretländer, Bettina/Köttig, Michaela/Kunz, Thomas (Hrsg): Vielfalt und Differenz in der Sozialen Arbeit. Perspektiven auf Inklusion. Stuttgart: Kohlhammer, S. 170–178.

Schmauch, Ulrike (2016): Sexualpädagogisches Handeln in der Sozialen Arbeit. In: Henningsen, Anja/Timmermanns, Stefan/Tuider, Elisabeth (Hrsg.): Sexualpädagogik kontrovers. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 32–45.

Schmauch, Ulrike (2020): Regenbogenkompetenz in der Sozialen Arbeit. In: Timmermanns, Stefan/Böhm, Maika (Hrsg.): Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 308–325.

Schmidt, Renate-Berenike (2020): Sexuelle Sozialisation. Theoretische Annäherung an ein unbequemes Thema. In: Benkel, Thorsten/Akalin, Fehmi (Hrsg.): Soziale Dimensionen der Sexualität. Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 251–268.

Schulze, Heidrun (2020): Biografische Fallrekonstruktionen. In: Mey, Günter/Mruck, Katja (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Living reference work, continuously updated edition. Wiesbaden: Springer, S. 569–583.

Schütte-Bäumner, Christian (2010): Queer Professionals als Reflexionskategorie für die Soziale Arbeit. In: Kessl, Fabian (Hrsg.): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen. Wiesbaden: VS, S. 77–95.

Schütte-Bäumner, Christian (2014): Queer Professionals in der Sozialen Arbeit. In: sozialmagazin 3–4, S. 61–67.

Schupp, Karin (1999): Sie liebt sie. Er liebt ihn. Eine Studie zur psychosozialen Situation junger Lesben, Schwuler und Bisexueller in Berlin. Hrsg. von der Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport, Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen. Berlin.

Sielert, Uwe/Timmermanns, Stefan (2011): Expertise zur Lebenssituation schwuler und lesbischer Jugendlicher in Deutschland. Eine Sekundäranalyse vorhandener Untersuchungen. München: DJI. http://www.dji.de/bibs/Expertise_Sielert_Timmermanns_komplett.pdf (Abfrage: 20.11.2012).

Simon, Bernd (2008): Einstellungen zu Homosexualität: Ausprägungen und psychologische Korrelate bei Jugendlichen ohne und mit Migrationshintergrund (ehemalige UdSSR und Türkei). In: Zeitschrift für Entwicklungspsychologie 40, H. 2, S. 87–99.

Spivak, Gayatri Chakravorty (1988): Can the subaltern speak? In: Cary Nelson/Grossberg, Larry (Hrsg.): Marxism and the Interpretation of Culture. Urbana/IL: University ofIllinois Press, S. 66–110.

Spiegel, Hiltrud von (2018): Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit, 6. Auflage. München: Ernst Reinhardt.

Statistisches Bundesamt (2021): Bevölkerungsstand: Amtliche Einwohnerzahlen Deutschlands 2021. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/_inhalt.html;jsessionid=A2CE8CB08C2EB284194ABF1E3F85FF15.live721 (Abfrage: 03.03.2022)

Staub-Bernasconi, Silvia (2011): Macht und (kritische) Soziale Arbeit. In: Kraus, Björn/Krieger, Wolfang (Hrsg.): Macht in der sozialen Arbeit. Interaktionsverhältnisse zwischen Kontrolle, Partizipation und Freizeitung. Lage: Jacobs, S. 363–395.

Stecklina, Gerd/Wienforth, Jan (2017): Queer-heteronormativitätskritische Reflexionen für die psychosoziale Arbeit mit Jungen* und Männern*. In: Journal für Psychologie 25. H. 2, 37–67.

Steffens, Melanie Caroline/Wagner, Christof (2009): Diskriminierung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen. In: Beelmann, Andreas/Jonas, Kai J. (Hrsg.): Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Wiesbaden: VS, S. 241–262.

Sue, Derald Wing (2010a): Microaggressions in everyday life. Race, gender, and sexual orientation. Hoboken, N.Y.: Wiley.

Sue, Derald Wing (2010b): Microagressions and marginality. Manifestations, dynamics and impact. NY: Wiley.

Sweet, Paige L. (2019): The Sociology of Gaslighting. In: American Sociological Review 84, H. 5, S. 851–875.

Thiersch, Hans (2013): Authentizität – eine essayistische Skizze. In: Becker-Lenz, Roland/Ehlert, Gudrun/Müller, Silke (Hrsg.): Professionalität in der Sozialen Arbeit. Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven. 3., durchgesehene Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 249–263.

Thiersch, Hans (2019): Nähe und Distanz in der Sozialen Arbeit. In: Dörr, Margret (Hrsg.): Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität. 4., aktualisierte und erweiterte Auflage. Weinheim: Beltz Juventa, S. 42–59.

Timmermanns, Stefan/Thomas, Peter Martin/Uhlmann, Christine (2017): Dass sich etwas ändert und sich was ändern kann. Ergebnisse der LSBT*Q-Ju-

gendstudie „Wie leben lesbische, schwule, bisexuelle und trans* Jugendliche in Hessen? Hrsg. von. Hessischer Jugendring e. V. Wiesbaden. http://www.hessischer-jugendring.de/fileadmin/user_upload/pdf/Dokumentation/LSBTQ_Jugendstudie_Publikation_20171127_gesamt_web.pdf (Abfrage: 15.01.2017).

Wagenknecht, Peter (2007): Was ist Heteronormativität? Zur Geschichte und Gehalt des Begriffs. In: Hartmann Jutta/Klesse, Christian/Wagenknecht, Peter/Fritzsche, Bettina/Hackmann, Kristina (Hrsg.): Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht. Wiesbaden: VS VS, S. 17–34.

Walter, Uta M. (2017): Grundkurs methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. München: Ernst Reinhardt.

Watzlawik, Meike (2004): Uferlos? Jugendliche erleben sexuelle Orientierungen. Norderstedt: Books on Demand.

Wendt, Eva-Verena (2019): Die Jugendlichen und ihr Umgang mit Sexualität, Liebe und Partnerschaft. Stuttgart: Kohlhammer (Das Jugendalter).

West, Candace/Fenstermaker, Sarah (1995): Doing difference. In: Gender & Society 9, H. 1, S. 8–37.

Ziegler, Meinrad (2008): Einleitung: Heteronormativität und die Verflüssigung des Selbstverständlichen – theoretische Kontexte. In: Bartel, Rainer/Horwarth, Ilona/Kannonier-Fienster, Waltraud/Mesner, Maria/Pfefferkorn, Erik/Ziegler, Meinrad (Hrsg.): Heteronormativität und Homosexualitäten. Innsbruck, Wien, Bozen: Studien Verlag, S. 13–24.



1. KURZBESCHREIBUNG DES FORSCHUNGSPROJEKTS

„Queer Professionals – Professionalität zwischen „queerer Expert*in“ und „Andere*r“ in der Sozialen Arbeit (QueerProf)“

In der Kinder- und Jugendhilfe tätige LSBTIQ* Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen (Dipl./B.A./M.A. bzw. Dipl-Päd. o. B.A. M.A. EW mit Schwerpunkt SozPäd./SozArb.) als Teilnehmende an einer Studie zu ihren Berufserfahrungen gesucht!

Liebe*r Kolleg*in,

wir führen derzeit ein Forschungsprojekt „Queer Professionals – Professionalität zwischen „queerer Expert*in“ und „Andere*r“ in der Sozialen Arbeit (QueerProf)“ – gefördert nach dem Hessischen Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt (APAV) – zu nicht-heterosexuellen sowie trans* und inter* Fachkräften in der Sozialen Arbeit durch. Hierzu suchen wir LSBTIQ* Kolleg*innen aus Hessen aber auch aus dem gesamten Bundesgebiet als Teilnehmende, die bereit wären, an einem Interview zur ihren beruflichen Erfahrungen teilzunehmen.

Was wird warum untersucht?
Bislang gibt es nur wenige deutsche Studien zu LSBTIQ* Fachkräften in der Sozialen Arbeit. Insbesondere im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe liegen hierzu kaum Befunde zur beruflichen Situation, den Erfahrungen und der Expertise von LSBTIQ* Kolleg*innen vor.

Wir wollen diese Lücke schließen und interessieren uns für die beruflichen Erfahrungen von LSBTIQ* Fachkräften in unterschiedlichen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe.

Wie wird untersucht?
Zu diesem Zweck werden offene Interviews zur Berufsbiografie und beruflichen Erfahrungen mit Kolleg*innen durchgeführt. Ob Sie geoutet sind oder nicht, ist hierbei irrelevant, da wir die Daten mit höchstmöglicher Datensicherheit behandeln und alle Daten vollständig anonymisiert werden.

Für Sie entstehen keine Aufwendungen oder Kosten, außer der Zeit, die Sie uns für das Interview zur Verfügung stellen. Erfahrungsgemäß dauern solche Interviews zwischen 45 bis 100 Minuten. Das Interview wird entweder vor Ort in Ihrer Stadt (wenn es die Distanz und das Covid-19-Risiko zulässt) oder online über ein datenschutzsicheres Videotelefonat-Programm durchgeführt (möglich über Handy, Tablet oder PC).

Wie werden meine Daten geschützt?
Alle Daten werden selbstverständlich anonymisiert. Das heißt, die Namen der Teilnehmenden können nicht identifiziert werden. Dies ist uns sehr wichtig, um vertrauensvoll miteinander arbeiten zu können.

Wie geht es danach weiter?
Die Interviews werden digital aufgezeichnet, anschließend verschriftlicht (transkribiert) und hierbei vollständig anonymisiert. Die Auswertung bezieht sich ausschließlich auf die anonymisierten schriftlichen Protokolle (Transkripte). Alle Interviews sollen im Zeitraum August bis Dezember 2020 erhoben werden. Daher ist mit ersten Ergebnissen frühestens Anfang 2021 zu rechnen. Auf Anfrage lassen wir Ihnen gerne nach Abschluss der Untersuchung die anonymisierten Projektergebnisse zukommen.

Was haben Sie als Kolleg*in davon?
Sie liefern einen wichtigen Beitrag zur Erforschung der Erfahrungen und der Situation von LSBTIQ* Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe sowie zu möglichen Herausforderungen für die Weiterentwicklung auch auf Seiten der Einrichtungen und Träger(-strukturen).



Wir bedanken uns jetzt schon für eine mögliche Teilnahme und sind für Fragen jederzeit offen!

Herzliche Grüße

Davina Höblich & Steffen Baer

Kontakt Projektverantwortliche:
Prof. Dr. Davina Höblich (Leitung) und M.A. Steffen Baer

Hochschule RheinMain, Fachbereich Sozialwesen
Postfach 3251; 65022 Wiesbaden

E-Mail: queerprof-sw@hs-rm.de

Mobil: XXXXXXXXXXXXX (Davina Höblich)
Festnetz: XXXXXXXXXXX (Steffen Baer)



2. ANSCHREIBEN TEILNEHMER*INNEN - FACEBOOK, SOZIALE NETZWERKE

„Queer Professionals – Professionalität zwischen „queerer Expert*in“ und „Andere*r“ in der Sozialen Arbeit (QueerProf)“

In der Kinder- und Jugendhilfe tätige LSBTIQ* Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen (Dipl./B.A./M.A./Dipl-Päd. Bzw. B.A. M.A. EW mit Schwerpunkt SozPäd./SozArb.) als Teilnehmende an einer Studie zu ihren Berufserfahrungen gesucht!

Liebe*r Kolleg*in,

wir führen derzeit ein Forschungsprojekt „Queer Professionals – Professionalität zwischen „queerer Expert*in“ und „Andere*r“ in der Sozialen Arbeit (QueerProf)“ – gefördert nach dem Hessischen Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt (APAV) – zu nicht-heterosexuellen und trans* sowie inter* Fachkräften in der Sozialen Arbeit durch. Hierzu suchen wir LSBTIQ* Sozialpädagog*innen aus Hessen aber auch dem gesamten Bundesgebiet als Teilnehmende, die bereit wären, online (über ein datenschutzsicheres Videotelefonat-Programm durchgeführt (möglich über Handy, Tablet oder PC)) oder live (wenn es die Distanz und das Covid-19-Risiko zulässt) an einem Interview zu ihren beruflichen Erfahrungen teilzunehmen (Dauer ca. 45 bis 90 Minuten, Zeitraum August–Dezember 2020).

Ob Du geoutet bist/Sie geoutete sind oder nicht, ist irrelevant – wichtig ist, dass wir mit Deinen/Ihren Daten und Erzählungen hoch sensibel umgehen. Alle Daten werden selbstverständlich anonymisiert. Das heißt, die Teilnehmenden können später nicht identifiziert werden. Dies ist uns ein besonders wichtiges Anliegen, um vertrauensvoll miteinander arbeiten zu können.

Für Dich/Sie entstehen keine Aufwendungen und keine Kosten, außer dass Du/Sie uns Zeit für das Interview zur Verfügung stellst/stellen. Wir suchen Dich/Sie ggf. auch gerne in Deiner/Ihrer Stadt auf! Gerne lassen wir Dir/Ihnen auf Anfrage nach Abschluss der Untersuchung die anonymisierten Projektergebnisse zukommen!

Für weitere Informationen und Fragen zur Teilnahme kannst Du/können Sie uns gerne eine PN oder E-Mail schreiben (queerprof-sw@hs-rm.de).

Wir bedanken uns jetzt schon einmal für eine mögliche Teilnahme und sind für Fragen jederzeit offen!

P.S.: Darf gerne geteilt werden!

Herzliche Grüße
Steffen Baer (M.A.) und Davina Höblich (Prof. Dr.)



3. E-MAIL-EINLADUNG FORSCHUNGSTEILNEHMER*INNEN

Liebe*r Kolleg*in,

herzlichen Dank für Dein/Ihr Interesse, sich an unserer Studie

„Queer Professionals – Professionalität zwischen „queerer Expert*in“ und „Andere*r“ in der Sozialen Arbeit (QueerProf)“ – gefördert nach dem Hessischen Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt (APAV) – zu nicht-heterosexuellen sowie trans* und inter* Fachkräften in der Sozialen Arbeit

zu beteiligen!

Nach der Sommerpause wollen wir nun mit den Interviews beginnen. Um die Termine vorzubereiten, bitten wir um Rückmeldung zu folgenden Punkten:

1. Wie würden Sie/würdest Du das Interview gerne führen?:

a. Online: Als Video-Interview über ein datenschutzsicheres Videotelefonat-Programm. Sie erhalten/Du erhältst von uns Einwahldaten für Cisco Webex(funktioniert ähnlich Zoom oder Skype, jedoch datensicher!). Über einen von uns zugesandten Link gelangen Sie/gelangst Du in den passwortgeschützten virtuellen Besprechungsraum, in dem das Interview stattfindet. Die Einwahl ist möglich über Handy, Tablet oder PC. Vorkenntnisse zur Nutzung des virtuellen Raumes sind nicht notwendig.

b. Präsenz: Vor Ort an unserer Hochschule in Wiesbaden. Hier versenden wir imVorfeld eine Wegbeschreibung sowie zu beachtende Hinweise und aktuelle Hygieneregeln aufgrund von Covid-19.

c. Präsenz: Vor Ort in Deiner/Ihrer Stadt an einem ruhigen Ort. Wir benötigen einen ruhigen Raum in dem ungestört und vertraulich gesprochen werden kann. Gerne stimmen wir uns mit Ihnen/Dir konkret ab, welche Räume sich hier eignen.

2. Bitte machen Sie/mache uns drei Terminvorschläge in den folgenden Zeiträumen:

a. Erfahrungsgemäß dauern solche Interviews zwischen 45 und 100 Minuten.

b. Bitte planen Sie/plane daher mit Vor- und Nachbesprechung etwa zwei Stunden Zeit ein.

c. Zeiträume:

3. Bitte schicken Sie/schicke uns vor dem Interviewtermin die unterschriebene Datenschutzerklärung als Scan/Foto per E-mail zu.

a. In der Datenschutzerklärung finden Sie ausführliche Hinweise zum Umgang mit Daten und der Anonymisierung.

4. Bitte schicken Sie/ schicke uns vor dem Interviewtermin einen tabellarischen Lebenslauf/CV zu.

a. Wir interessieren uns für Berufsbiografien und beruflichen Erfahrungen mit Kolleg*innen.

b. Um die Stationen Ihres/ Deines Lebens neben dem eigentlichen Interview besser nachvollziehen zu können, bitten wir um die Zusendung eines tabellarischen Lebenslaufs. Es muss kein neuer erstellt werden, für uns reicht ein relativ aktueller, wie er für berufliche Bewerbungen verwendet wird.

Aus unserem Team führe ich das Interview mit Ihnen/Dir durch.
Bei Rückfragen als auch zur Terminabstimmung bin ich auch telefonisch unter erreichbar.

Ich freue mich auf das Interview und bedanke mich im Voraus für die Rückmeldung zu den oben genannten vier Punkten!

Herzliche Grüße



4. EINWILLIGUNGSERKLÄRUNG ZUR ERHEBUNG UND VERARBEITUNG PERSONENBEZOGENER DATEN FÜR DAS FORSCHUNGSPROJEKT

„Queer Professionals – Professionalität zwischen queerer Expert*in“ und „Andere*r“ in der Sozialen Arbeit“ (QueerProf)

A. Gegenstand des Forschungsprojekts und Grundlage der Einwilligungserklärung

1. Forschungsprojekt: Queer Professionals – Professionalität zwischen „queerer Expert*in“ und „Andere*r“ in der Sozialen Arbeit (QueerProf) – gefördert durch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration im Rahmen des Hess. Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt APAV

2. **Beschreibung des Forschungsprojekts (Zielsetzung):**

   – Professionstheoretische Perspektiven auf Queer Professionals als lebensweltliche Expert*innen zu LSBTIQ*

   – (Anti-)Diskriminierung von LSBTIQ* Fachkräften der Sozialen Arbeit am Arbeitsplatz

   … am Beispiel des Handlungsfeldes der Kinder- und Jugendhilfe.

3. **Durchführende Institution:**
   Hochschule RheinMain Fachbereich Sozialwesen
   Postadresse: Postfach 3251 | 65022 Wiesbaden
   Besucheradresse: Kurt-Schumacher-Ring 18 | 65197 Wiesbaden

   Projektleitung: Prof. Dr. Davina Höblich (Leitung) und M.A. Steffen Baer

   Interviewerin/ Interviewer: Davina Höblich oder Steffen Baer

4. **Interviewdatum: ____**

5. **Art der personenbezogenen Daten des Betroffenen (der interviewten Person) / besondere Kategorien personenbezogener Daten:**

   Im Kontext der Datenerhebung werden berufsbiografische Erzählungen im Rahmen eines narrativen Interviews erhoben.

   Ferner werden folgende soziodemografische Daten erhoben, welche anonymisiert werden bzw. nicht in möglichen Publikationen benannt werden: Arbeitsfeld, Trägerschaft, regionale Gebundenheit, Berufserfahrung, Berufsabschluss, sexuelle Orientierung, geschlechtliche Selbstdefinition sowie Alter.

   Die Aufnahmen werden als Audiodatei gespeichert und transkribiert (verschriftlicht) – personenbezogene Daten werden anonymisiert.

B. EINWILLIGUNGSERKLÄRUNG UND INFORMATION ÜBER DIE ERHEBUNG PERSONENBEZOGENER DATEN

1. **Einwilligungserklärung**
   Hiermit willige ich ein, dass die im Rahmen des unter A. beschriebenen Forschungsprojekts erhobenen personenbezogenen Daten meiner Person, in Form von Originalaufnahmen des Interviews/der Interviews und deren Transkript/e an der **Hochschule RheinMain, Prof. Dr. Davina Höblich und Steffen Baer (nachfolgend: „Projektpartner*innen“)** für das oben genannte Projekt „QueerProf“ verarbeitet werden dürfen. Sofern ich besondere Kategorien von personenbezogenen Daten angebe bzw. angegeben habe, sind diese von der Einwilligungserklärung umfasst. Ferner willige ich ein, dass die Daten auch für weitere Forschungsprojekte und Publikationen in anonymisierter Form verwendet werden dürfen.

Ihre Einwilligung ist freiwillig. Sie können die Einwilligung ablehnen, ohne dass Ihnen dadurch irgendwelche Nachteile entstehen.

Ihre Einwilligung können Sie bis zum Zeitpunkt einer Publikation der Ergebnisse gegenüber den Projektpartner*innen widerrufen, mit der Folge, dass die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten, nach Maßgabe Ihrer Widerrufserklärung, durch diesen für die Zukunft unzulässig wird. Dies berührt die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung jedoch nicht.

Relevante Definitionen der verwendeten datenschutzrechtlichen Begriffe sind in der Anlage Begriffsbestimmungen enthalten.

Zweck der Datenverarbeitung

– Beantwortung obig genannter Zielsetzungen im Rahmen des Forschungsprojektes “QueerProf”

– Publikation der Forschungsergebnisse in Lehre und der Fachwissenschaft sowie beim Drittmittelgeber

– Ggf. erneute Durchsicht der Daten mittels weiterer Methoden/Zielsetzungen und Fragestellungen

3. Rechtsgrundlage

Die Projektpartner*innen verarbeiten die von Ihnen erhobenen personenbezogene Daten auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. a DSGVO. Sofern besondere Kategorien personenbezogener Daten betroffen sind, verarbeiten die Projektpartner*innen die von Ihnen erhobenen personenbezogenen Daten auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß Art. 9 Abs. 2 lit. a DSGVO.

4. Empfänger oder Kategorien von Empfängern / Drittstaatenübermittlung

An folgende Empfänger*innen oder Kategorien von Empfänger*innen werden Ihre personenbezogenen Daten durch die Projektpartner*innen übermittelt oder können übermittelt werden:

– Transkriptionsdienstleister*innen

– Studentische Mitarbeiter*innen des Projekts

5. Dauer, für die personenbezogenen Daten gespeichert werden / Kriterien für die Festlegung der Dauer

– Alle Daten des Projekts werden für 10 Jahre aufbewahrt

6. Ihre Rechte

Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben haben Sie gegenüber den Projektpartner*innen grundsätzlich Anspruch auf:

– Bestätigung, ob Sie betreffende personenbezogenen Daten durch diese verarbeitet werden,

– Auskunft über diese Daten und die Umstände der Verarbeitung,

– Berichtigung, soweit diese Daten unrichtig sind,

– Löschung, soweit für die Verarbeitung keine Rechtfertigung und keine Pflicht zur Aufbewahrung (mehr besteht,

– Einschränkung der Verarbeitung in besonderen gesetzlich bestimmten Fällen und

– Übermittlung Ihrer personenbezogenen Daten – soweit Sie diese bereitgestellt haben – an Sie oder einen Dritten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format.

Darüber hinaus haben Sie das Recht, Ihre Einwilligung jederzeit gegenüber den o.g. Personen zu widerrufen, mit der Folge, dass die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten, nach Maßgabe Ihrer Widerrufserklärung, durch diesen für die Zukunft unzulässig wird. Dies berührt die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung jedoch nicht.



7. Keine automatisierte Entscheidungsfindung (inklusive Profiling)

Eine Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten zum Zweck einer automatisierten Entscheidungsfindung (einschließlich Profiling) gemäß Art. 22 Abs. 1 und Abs. 4 DSGVO findet nicht statt.

____

Vorname, Nachname in Druckschrift

____

Ort und Datum Unterschrift

Anlage: Begriffsbestimmung

- „Personenbezogene Daten“ sind gemäß Art. 4 Nr. 1 DSGVO alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (im Folgenden „betroffene Person“) beziehen. Als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen identifiziert werden kann, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind. Das kann z. B. die Angabe sein, wo eine Person versichert ist, wohnt oder wie viel Geld er oder sie verdient. Auf die Nennung des Namens kommt es dabei nicht an. Es genügt, dass man herausfinden kann, um welche Person es sich handelt.
- „Besondere Kategorien“ personenbezogener Daten sind gemäß Art. 9 Abs. 1 DSGVO Daten, aus denen die, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie die Verarbeitung von genetischen Daten, biometrischen Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person.
- Genannt werden außerdem „rassische und ethnische Herkunft“, auf die Anwendung solcher Datenkategorien wird in diesem Projekt explizit verzichtet.
- „Gesundheitsdaten“ sind gemäß Art. 4 Nr. 15 DSGVO personenbezogene Daten, die sich auf die körperliche oder geistige Gesundheit einer natürlichen Person, einschließlich der Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen, beziehen und aus denen Informationen über deren Gesundheitszustand hervorgehen.
- „Verarbeitung“ ist gemäß Art. 4 Nr. 2 DSGVO jeder mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung.



5. ERHEBUNGSINSTRUMENT INTERVIEW

Projekt Queer Professionals – Professionalität zwischen „queerer Expert*in“ und „Andere*r“ in der Sozialen Arbeit (QueerProf) – Höblich_Baer_ 2020-21

Stimulus und Interview-Leitfaden

Erhebungsinstrument – Interviewleitfaden QueerProf 2020–2021

I. Erklärphase
Der Interviewte sollte in der ersten Phase über die Besonderheiten und die Funktion des narrativen Interviews informiert werden. In dieser Erklärungsphase ist es wichtig zu verdeutlichen, was mit Erzählung oder Geschichte gemeint ist. Es schadet keineswegs, wenn in diesem Zusammenhang auch die allgemeinen, technischen Modalitäten wie Anonymität, Aufzeichnung des Gesprächs, Transkription etc. thematisiert werden, um eine offene Atmosphäre zu schaffen.

In dieser Phase muss der Interviewte für die ungewohnte Aufgabenstellung und außergewöhnliche Situation erwärmt werden. »Wenn die Stimmung der beiden sich gegenübersitzenden Personen noch kühl und ›unaufgetaut‹ ist, dann kann der Interviewpartner auch nicht das Gefühl entwickeln, eine ausholende erzählerische Darstellung sei angebracht« (Hermanns, 1991, S. 185).

Liebe*r XYZ,
bevor wir mit dem eigentlichen Interview starten, möchte ich mich nochmals für die Teilnahme und die Bereitschaft bedanken. Ich möchte nochmal darauf hinweisen, dass alle Erzählungen aufgezeichnet werden und im Nachgang an das Interview niedergeschrieben werden. Die Daten werden von uns streng vertraulich und anonym behandelt. Für mich ist jeder Aspekt, den du erzählst und der dir einfällt, interessant und von Bedeutung, daher werde ich besonders am Anfang viel zuhören und mir ein paar Notizen machen – sei also nicht irritiert, wenn ich keine direkten Nachfragen stelle, sondern erzähle mir das, was für dich wichtig ist.

II. Einleitungsphase
In dieser zweiten Phase, der Einleitung, wird zwischen Interviewtem und Interviewer zu klären versucht, unter welchen Aspekten selbst erlebte Ereignisse erzählt werden sollen. Es werden die Dimensionen – wenn auch völlig offen – des zu erzählenden Ereignisses angetippt. Dies ist eine Hilfestellung dafür, dass das Gespräch nicht ausufert und eventuell den vom Forscher anvisierten Gegenstand verfehlt. Nicht weniger wichtig ist in der Einleitungsphase, dass der Befragte im Verlaufe des Gesprächs lernt und es versteht, zwanglos zu erzählen und nicht zu berichten. »Die Eingangsfrage als ›erzählgenerierende‹ Frage ist wichtig, denn mit ihr kommt der Interviewte in den ›Zugzwang‹ der Erzählung« (Girtler, 1984, S. 156).

Erzählaufforderung/Stimulus

[Metaebene]
Uns interessieren die beruflichen Erfahrungen von LSBTIQ* als nicht-heterosexuellen und / oder nicht cis-identifizierten Fachkräften in der Sozialen Arbeit
Uns interessieren die Berufsbiografien von LSBTIQ* Fachkräften.
[Subjektorientierung] Deshalb interessieren wir uns für Ihre ganz persönlichen biografischen Erfahrungen.

[Narrationsöffnende Frage]
Können Sie mir erzählen, wie war das so, als Sie die ersten Überlegungen hatten, in der Sozialen Arbeit zu arbeiten und wie es dann bis heute weiterging. Bis Sie hier gelandet sind/hierhergekommen sind.

III. Erzählung



IV. Immanente Nachfragen

Können Sie das noch einmal erläutern/näher ausführen?

Was verstehen Sie unter…?

Wie kann ich mir das vorstellen, wenn Sie sagen, dass…?

Habe ich das richtig verstanden, dass…?

Wenn Sie so zurück denken...
… können Sie mir von einer konkreten Situation erzählen, die besonders belastend war?
… können Sie mir von einer konkreten Situation erzählen, die besonders gut gelaufen ist/gelungen war?

V. Exmanente Nachfragen

Forschungsgegenstand	Forschungsfragen	Forschungsfragen Interviewleitfaden (operationalisiert)
1. Professionstheoretische Perspektiven auf Queer Professionals als lebensweltliche Expert*innen zu LSBTIQ* Professionstheoretische Rekonstruktion des Beitrags von LSBTIQ* Fachkräften zu einer diskriminierungssensiblen und bedarfsgerechten Regelstruktur und deren Angebote für die Nutzer*innen		
Regenbogenkompetenz	Welches Wissen, Können und welche Haltung benötigen LSBTIQ* Fachkräfte für eine angemessene Berücksichtigung der Themen sexuelle Orientierung und geschlechtliche Vielfalt in ihrem Handlungsfeld?	Gab es Situationen der Fälle, in denen die Themen sexuelle und/oder geschlechtliche Vielfalt eine Rolle spielten? Und wenn ja, wie war das? Wie sind Sie damit umgegangen? Fallen Ihnen hierzu Beispiele/Fälle/Situationen ein? Erzählen Sie doch mal!
	Welches Wissen, Können und welche Haltung benötigen heterosexuelle cis-geschlechtliche Fachkräfte für eine angemessene Berücksichtigung der Themen sexuelle Orientierung und geschlechtliche Vielfalt in ihrem Handlungsfeld?	Und wenn ja, wie sind die hetero-, bzw-cis-Kolleg*innen damit umgegangen? Fallen Ihnen hierzu Beispiele/Fälle/Situationen ein? Erzählen Sie doch mal!
Institutionen/ Diversitätsreflexive Öffnung	Wie können Einrichtungen sich systematischer für LSBTIQ* Mitarbeiter*innen öffnen?	Wie sind die Einrichtungen, in denen Sie bisher tätig waren bzw. Ihre aktuelle Einrichtung mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt umgegangen? Fallen Ihnen hierzu Beispiele/Fälle/Situationen ein? Erzählen Sie doch mal!

Forschungs-gegenstand	Forschungsfragen	Forschungsfragen Interviewleitfaden (operationalisiert)
Professionalität und biografisch-lebensweltliche Erfahrungen eigene Betroffenheit	Wie und inwieweit können LSBTIQ* Fachkräfte für die Adressat*innen auch als Rollenmodelle eine Ressource darstellen?	Gab es Situationen/Fälle, in denen Ihre sexuelle Orientierung und/oder Ihre geschlechtliche Selbstpositionierung eine Rolle spielte? Und wenn ja, wie war das? Fallen Ihnen hierzu Beispiele/Fälle/Situationen ein? Erzählen Sie doch mal! Gab es Situationen/Fälle, in denen Sie als LSBTIQ* Fachkraft für Adressat*innen ein Rollenmodell waren? Erzählen Sie doch mal!
	Wie kann die eigene gesellschaftliche Verortung außerhalb der Heteronormativität professionell genutzt werden?	Gab es Situationen/Fälle, in denen Sie Ihre eigene Verortung als LSBTIQ* in Ihrer professionellen Arbeit genutzt haben? Können Sie mir hierzu etwas erzählen?
	Welche Effekte hat dies auf die Gestaltung Ihrer Arbeit?	
	Welche Effekte hat dies auf die Gestaltung von Arbeitsbündnissen zu den Adressat*innen?	Welche Auswirkungen hatte dies auf Ihre Arbeitsbeziehungen zu den Adressat*-innen? Bitte erzählen Sie, wie sich das auswirkte.
	Welche Effekte hat dies auf die Wahrnehmung und Gestaltung Ihrer Arbeitsaufträge, Ziele und Settings?	Hat sich hierdurch Ihr Blick auf die Arbeitsbeziehungen, die Ziele und das Setting Ihrer Arbeit/Ihres Fall /in der geschilderten Situation verändert? Können Sie hierzu ein bisschen erzählen?
	Welche Effekte hat dies auf ihren professionellen Habitus?	
2. (Anti-)Diskriminierung von LSBTIQ* Fachkräften der Sozialen Arbeit am Arbeitsplatz Rekonstruktion der Diskriminierungen und Bewältigungsleistungen von LSBTIQ* Fachkräften in Feldern der Sozialen Arbeit)		
Prävalenz und Formen von Diskriminierung	Welchen Diskriminierungen sind LSBTIQ* Fachkräfte ausgesetzt?	Haben Sie im Laufe Ihrer Berufsgeschichte Diskriminierungen (durch (Kolleg*innen, Vorgesetzte, Adressat*innen, Kostenträger*innen etc.) erlebt? Wenn ja, wie sahen diese aus? Können Sie mir das beschreiben?
Akteur*innen	Durch wen erfahren Sie welche Formen der Diskriminierung?	Wer waren die Akteur*innen? Bitte erzählen Sie doch mal, von wem gingen die Diskriminierungen aus, wie war das so?



Forschungs-gegenstand	Forschungsfragen	Forschungsfragen Interviewleitfaden (operationalisiert)
Bewältigung/Coping, biografisches Verarbeitung	Wie bewältigen LSBTIQ* Fachkräfte erfahrene Diskriminierungen durch unterschiedliche Akteur*innen (Kolleg*innen, Vorgesetzte, Adressat*innen, Kostenträger*innen etc.) lebensgeschichtlich?	Wie sind Sie damit umgegangen? Wie war das? Wie haben Sie sich verhalten? Was hat Ihnen bei der Bewältigung dieser Diskriminierung geholfen? Was war schwierig/hinderlich/herausfordernd hierbei?
Auswirkungen auf professionelles Handeln	Welche Effekte hat dies auf die Gestaltung Ihrer Arbeit?	Hat sich die erlebten Diskriminierungen auf Ihre Arbeit ausgewirkt? Wie war das, bzw. Wie hat sich das gestaltet?
	Welche Effekte hat dies auf die Gestaltung von Arbeitsbündnissen zu den Adressat*-innen?	Haben sich die erlebten Diskriminierungen auf Ihre Arbeitsbeziehungen zu Adressat*innen ausgewirkt?
	Welche Effekte hat dies auf die Gestaltung kollegialer Teamarbeit sowie professioneller Kooperationen?	Welche Auswirkungen hatten die erlebten Diskriminierungen auf die (weitere) Zusammenarbeit mit Ihren Kolleg*innen und Ihrer Leitung? Welche Auswirkungen hatten die erlebten Diskriminierungen auf die (weitere) Zusammenarbeit mit externen Kolleg*innen und Institutionen?
	Welche Effekte hat dies auf die Wahrnehmung und Gestaltung Ihrer Arbeitsaufträge, Ziele und Settings?	Welche Auswirkungen hatten die erlebten Diskriminierungen auf die Gestaltung der Ziele und das Settings Ihrer Arbeit/Ihrer Fälle? Können Sie hierzu ein bisschen erzählen?
	Welche Effekte hat dies auf ihren professionellen Habitus?	Haben sich die Erfahrungen in irgendeiner Weise auf Ihr Verständnis von Sozialer Arbeit und Ihrer beruflichen Tätigkeit ausgewirkt?

VI. Sozialdaten/Tabellarischer Lebenslauf der Forschungsteilnehmer*innen

Geburtstag

Schulbildung

Wohnort

Arbeitsort

Zeitpunkt Coming-Out



6. RICHTLINIEN DER TRANSKRIPTION VON TEXTEN: TIQ

TiQ: Talk in Qualitative Social Research

└	Beginn einer Überlappung bzw. direkter Anschluss beim Sprecherwechsel
┘	Ende einer Überlappung
(.)	Pause bis zu einer Sekunde
(2)	Anzahl der Sekunden, die eine Pause dauert
nein	betont
nein	laut (in Relation zur üblichen Lautstärke der Sprechenden)
°nee°	sehr leise (in Relation zur üblichen Lautstärke der Sprechenden)
.	stark sinkende Intonation
.;	schwach sinkende Intonation
?	stark steigende Intonation
,	schwach steigende Intonation
viellei-	Abbruch eines Wortes
oh=nee	Wortverschleifung
nei::n	Dehnung, die Häufigkeit des Zeichens : entspricht der Länge der Dehnung
(doch)	Unsicherheit bei der Transkription, schwer verständliche Äußerungen
( )	unverständliche Äußerungen, die Länge der Klammer entspricht etwa der Dauer der unverständlichen Äußerung
((stöhnt))	Kommentare bzw. Anmerkungen zu parasprachlichen, nicht-verbalen oder gesprächsexternen Ereignissen; die Länge der Klammer entspricht im Falle der Kommentierung parasprachlicher Äußerungen (z. B. Stöhnen) etwa der Dauer der Äußerung.
@nein@	lachend gesprochen
@(.)@	kurzes Auflachen
@(3)@	3 Sek. Lachen, die Zahl in Klammer entspricht den Sekunden des Lachens
//mhm//	Hörersignal des Interviewers, wenn das „mhm“ nicht überlappend ist

Autor:innen



Prof. Dr. Davina Höblich, Jg. 1977, Professorin für Bildung, Ethik und Arbeit mit Kindern und Jugendlichen an der Hochschule RheinMain. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Profession und Professionalität Sozialer Arbeit, Gender- und Queer Studies, Kinder- und Jugendhilfe, Professions- und Forschungsethik, Methodologie und Methoden qualitativer Sozialforschung.



M.A. Steffen Baer, Jg. 1989, staatlich anerkannter Sozialarbeiter und Sexualpädagoge. Seit 2018 ist er Lehrkraft für besondere Aufgaben am Fachbereich Sozialwesen der Hochschule RheinMain. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in den Themenbereichen Sexualität, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sowie Methoden der Sozialen Arbeit.


Hochschule RheinMain
Forschungsinstitut RheinMain
für Soziale Arbeit
FoRM


Gefördert durch:
VIELFALT SCHÄTZEN
Antidiskriminierungsstelle
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
HESSEN